

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL GURU, KECERDASAN  
EMOSIONAL DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA  
GURU UPTD SD NEGERI GUGUS XII KELURAHAN  
CAPPAGALUNG KECAMATAN BACUKIKI BARAT  
KOTA PAREPARE**



**Diajukan Oleh:**

**EVI SIRAJUDDIN  
NIM.2018MM11308**

**PROGRAM STUDI PASCA SARJANA  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)  
NOBEL INDONESIA MAKSSAR  
2020**



**PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL GURU,  
KECERDASAN EMOSIONAL DAN SARANA PRASARANA  
TERHADAP KINERJA GURU UPTD SD NEGERI GUGUS XII  
KELURAHAN CAPPAGALUNG KECAMATAN BACUKIKI BARAT  
KOTA PAREPARE**

Oleh :

**EVI SIRAJUDDIN**  
**2018.MM.1.1308**

Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada Tanggal 25 Februari 2021  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,  
**Komisi Pembimbing**

Ketua,

Anggota

**Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.**

**Dr. Abdul Rahman Abdi, SE,S.Pd.I,MM,MBA**

*School Of Business*

Mengetahui :

**Direktur PPS**  
**STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi**  
**Magister Manajemen,**

**Dr. Maryadi, S.E., M.M.**

**Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.**



## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Nopember 2020



Evi Sirajuddin  
2018.MM.I.1308

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihaturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Kecerdasan Emosional Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare” dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E.,M.Si.,Ak.,CA.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E.,M.Si.,Ak.,CA.** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr. Abdul Rahman Abdi, SE.,S.Pd.I,M.M,MBA** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.



5. Keluarga yang tercinta yang senantiasa memberikan dukungan do'a, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
6. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah diberikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
7. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Makassar, Nopember 2020

**Penulis**

## ABSTRAK

**Evi Sirajuddin. 2021.** Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Kecerdasan Emosional, dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare, dibimbing oleh Sylvia Sjarlis dan Abd. Rahman Abdi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional guru, kecerdasan emosional, dan sarana prasarana terhadap kinerja guru UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang dilakukan di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare pada bulan Oktober 2020. Populasi penelitian adalah semua guru yang ada di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare yang berjumlah 50 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 50 orang guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional guru secara parsial terhadap kinerja guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare, dengan  $t_{hitung} = 2,566 > t_{tabel} = 2,011$  (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional secara parsial terhadap kinerja guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare, dengan  $t_{hitung} = 3,411 > t_{tabel} = 2,011$  (3) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan sarana prasarana secara parsial terhadap kinerja guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare  $t_{hitung} = 1,057 < t_{tabel} = 2,011$  (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional guru, kecerdasan emosional dan sarana prasarana secara simultan terhadap kinerja guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare, dimana  $F_{hitung} = 11,723 > F_{tabel} = 2,79$ . Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,433 atau (43, 3%). Hal ini menunjukkan bahwa 43, 3% kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi profesional guru, kecerdasan emosional dan sarana prasarana. Sedangkan 56, 7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Kata kunci:** Kompetensi Profesional Guru, Kecerdasan Emosional, Sarana Prasarana, Kinerja Guru





## ABSTRACT

**Evi Sirajuddin. 2021.** *The Effect of Teacher Professional Competence, Emotional Intelligence, and Infrastructure on Teacher Performance of UPTD SD Negeri Gugus XII, Cappagalung Village, West Bacukiki District, Parepare City, supervised by Sylvia Sjarlis and Abd. Rahman Abdi.*

*This study aims to determine and analyze the effect of teacher professional competence, emotional intelligence, and infrastructure on the performance of UPTD teachers at SD Negeri Gugus XII, Cappagalung Village, West Bacukiki District, Parepare City.*

*This study approach used survey study that conducted at the UPTD SD Negeri Gugus XII, Cappagalung Village, West Bacukiki District, Parepare City in October 2020. The population was all teachers in the UPTD SD Negeri Cluster XII, Cappagalung Village, West Bacukiki District, Pare-Pare City 50 people. The sample selection in this study was carried out using a saturated sampling method (census) by determining all populations as a total sample of 50 teachers.*

*The results show that (1) there is a positive and significant effect partially of teacher professional competence on teacher performance in the UPTD SD Negeri Gugus XII, Cappagalung Village, West Bacukiki District, Pare-Pare City, with  $t_{count} = 2.566 > t_{table} = 2.011$  (2) and partially significant emotional intelligence on teacher performance in UPTD SD Negeri Gugus XII, Cappagalung Village, West Bacukiki District, Parepare City, with  $t_{count} = 3,411 > t_{table} = 2,011$  (3) there is no positive and significant effect of infrastructure partially on teacher performance in UPTD SD Negeri Cluster XII, Cappagalung Village, West Bacukiki Subdistrict, Parepare City,  $t_{itung} = 1,057 < t_{table} = 2,011$  (4) there is a positive and significant influence on teacher professional competence, emotional intelligence and infrastructure simultaneously on teacher performance in UPTD SD Negeri Cluster XII, Cappagalung Village, West Bacukiki District Parepare City, where  $F_{count} = 11, 723 > F_{table} = 2.79$ . Based on the research results, the coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.433 or (43.3%). This indicates that 43.3% of teacher performance is affected by teacher professional competence, emotional intelligence and infrastructure. Meanwhile, 56, 7% is influenced by other variables not included in this research model.*

**Keywords:** *Teacher Professional Competence, Emotional Intelligence, Infrastructure, Teacher Performance*



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	x
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	8
2.1. Penelitian Terdahulu .....	8
2.2. Kompetensi Profesional Guru .....	18
2.3. Kecerdasan Emosional .....	25
2.4. Sarana Prasarana Pembelajaran .....	28
2.5. Kinerja Guru .....	34
BAB III KERANGKA KONSEPTUAN DAN HIPOTESIS .....	44
3.1. Kerangka Konseptual .....	44
3.2. Hipotesis Penelitian .....	44
3.3. Definisi Operasional Variabel .....	45
BAB IV METODE PENELITIAN .....	48
4.1. Pendekatan Penelitian .....	48
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	48
4.3. Populasi dan Sampel Penelitian .....	48
4.4. Teknik Pengumpulan Data .....	48
4.5. Jenis dan Sumber Data .....	49
4.6. Metode Analisis Data .....	49
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....	55
5.1. Hasil Penelitian .....	55



5.2. Pembahasan Penelitian .....	76
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN .....	81
6.1. Simpulan.....	81
6.2. Implikasi .....	82
6.3. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA .....	85

## DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1	Tabel Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
2	Tabel Demografi Responden Berdasarkan Usia	69
3	Tabel Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan	69
4	Tabel Hasil Uji Validitas	71
5	Tabel Hasil Uji Reliabilitas	74
6	Tabel Deskripsi Analisis Kompetensi Profesional Guru	75
7	Tabel Distribusi Frekuensi dan Persentase Skor Kompetensi Professional Guru	75
8	Tabel Deskripsi Analisis Kecerdasan Emosional	77
9	Tabel Distribusi Frekuensi dan Persentase Skor Kecerdasan Emosional	77
10	Tabel Deskripsi Analisis Sarana Prasarana	79
11	Tabel Distribusi Frekuensi dan Persentase Skor Sarana	79
12	Prasarana	81
13	Tabel Deskripsi Analisis Kinerja Guru	81
14	Tabel Distribusi Frekuensi dan Persentase Skor Kinerja	83
15	Guru	84
16	Tabel Hasil Uji Multikolinieritas	84
17	Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas	85
18	Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	86
19	Tabel Hasil Uji F	88
	Tabel Hasil Uji t	
	Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	



## DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1	Kerangka Konseptual Penelitian	56
2	Uji Normalitas Data	83

## **DAFTAR LAMPIRAN**

No	Judul	Halaman
1	Lampiran Data Hasil Jawaban Kuesioner 50 Responden	103
2	Lampiran Hasil Uji Validitas	112
3	Lampiran Hasil Uji Reliabilitas	128
4	Lampiran Hasil Uji Analisis Deskriptif	133
5	Lampiran Hasil Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis	151

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Guru merupakan salah satu unsur penting dalam kegiatan proses pembelajaran. Di pundak guru, terletak tanggung jawab yang amat besar dalam upaya mengantarkan peserta didik ke arah tujuan pendidikan yang dicita-citakan. Hal ini disebabkan, karena guru merupakan *cultural transition* yang bersifat dinamis ke arah suatu perubahan yang berkelanjutan, sebagai sarana vital dalam membangun kebudayaan dan peradaban ummat Islam (Al-Rasyidin dan Nizar, 2005: 40). Dalam hal ini, guru bertanggung jawab memenuhi kebutuhan peserta didik, baik spiritual, intelektual, akhlak mulia, estetika maupun kebutuhan fisik peserta didik.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal dan pendidikan menengah. Standar Nasional Pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi, lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala (UU No. 20 Tahun 2003 pasal 35 ayat 1).

Tugas guru sebagai profesi keguruan meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan –

keterampilan pada diri siswa. Sebagai guru yang profesional harus mampu mengatasi masalah – masalah yang berkaitan dengan pendidikan, karena guru yang bersinggungan langsung dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Untuk itu kinerja guru harus ditingkatkan.

Kinerja guru selama ini terkesan kurang optimal. Guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai kegiatan rutin, kurang kreativitas. Inovasi bagi guru relatif tertutup dan kreativitas bukan merupakan bagian dari prestasi (Sagala, 2010: 38). Kinerja Guru dalam lembaga pendidikan merupakan persoalan yang krusial dan mengharuskan setiap lembaga melakukan penataan dan pembenahan sesuai dengan dimensi ruang dan waktu. Terlebih-lebih bagi lembaga pendidikan yang ditunjuk untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara disiplin dan tepat waktu. Tuntutan ini menjadi kecenderungan global yang mau tidak mau, suka tidak suka, harus dipenuhi guna menyelaraskan kinerja guru di dalam lembaga pendidikan, yang mengakselerasi perubahan eksternal dengan menggunakan berbagai pendekatan. Upaya pembenahan kinerja Guru dalam lembaga pendidikan terus dilakukan dengan cara, antara lain adalah meningkatkan kualitas Guru, meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam memecahkan berbagai masalah dan tumbuhnya responsibilitas lembaga pendidikan terhadap persoalan dan tuntutan dari dalam lembaga pendidikan itu sendiri maupun dari luar. Semua ini menimbulkan tantangan bagi guru untuk senantiasa meningkatkan tugas, peranan dan kompetensinya (Usman, 2011: 12). Kompetensi yang sangat mendasar dimiliki oleh guru berkaitan dengan peranannya dalam proses belajar



mengajar adalah kompetensi profesional. Proses belajar mengajar akan berlangsung dalam proses edukatif dan mencapai tujuan yang diharapkan jika guru memiliki kemampuan profesional.

Kompetensi profesional yang dimiliki guru merupakan perpaduan kemampuan dalam penguasaan akademik dan kemampuan mengajar, sehingga guru memiliki wibawa akademis. Setiap upaya peningkatan kompetensi profesional guru akan memberi hasil dengan baik jika diikuti oleh kompetensi dan motivasi guru untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya sendiri. Sarana prasarana yang disediakan satuan pendidikan juga merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru dalam melaksanakan tugas profesinya sesuai disiplin ilmu yang masing – masing guru miliki.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, selain masalah kompetensi profesional dan sarana prasarana yaitu salah satu faktornya adalah kecerdasan emosional. Daniel Goleman mengemukakan bahwa kecerdasan emosional menentukan posisi seseorang mempelajari ketrampilan –ketrampilan praktis yang didasarkan pada lima unsur, yaitu: kesadaran diri, motivasi diri, pengendalian diri, empati dan ketrampilan dalam membina hubungan (Goleman 2000:16).

Istilah *Emotional Intelligence* diciptakan dan secara resmi didefinisikan oleh John Mayer dan Peter Salovey pada tahun 1990, sementara Reuven Baron menyumbangkan ungkapan *Emotional Intelligence* (Steven J. Stein:2002:32). Kecerdasan Emosi merupakan wacana baru di wilayah psikologi dan paedagogik

setelah bertahun-tahun masyarakat sangat meyakini bahwa faktor penentu keberhasilan hidup seseorang adalah IQ. Temuan penelitian di bidang psikologi yang dilakukan oleh Gardner tentang *Multiple Intelligence* yang menyatakan bahwa manusia memiliki banyak kecerdasan, yang bukan hanya kecerdasan intelektual saja yang bisa membuka cakrawala baru tentang potensi manusia yang belum dieksplorasi untuk mendorong keberhasilan hidup.

Berdasarkan pengamatan, kinerja guru UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare selama ini masih tergolong rendah. Kalaupun ada hanya beberapa guru yang memiliki kinerja di atas rata - rata. Barangkali hal itu masih jauh dari yang diharapkan. Berikut adalah data yang menunjukkan bahwa kinerja guru UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare masih tergolong rendah.

<b>No.</b>	<b>Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru</b>	<b>Permasalahannya</b>
1.	Kompetensi Profesional Guru	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pengelolaan kelas kurang sehingga suasana kelas belum kondusif</li> <li>▪ Prestasi siswa dalam baca tulis Al Qur'an kurang bagus bahkan sebagian besar belum melaksanakan sholat fardu dengan tertib di sekolah</li> <li>▪ Kurang mempersiapkan diri dalam</li> </ul>

		perangkat pembelajaran
2.	Kecerdasan Emosional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Guru kurang memahami karakter siswa</li> <li>▪ Siswa berperilaku kurang menyenangkan misalnya: berkata kotor, malas belajar, tidak santun</li> <li>▪ Guru mudah terpancing emosinya / mudah marah</li> <li>▪ Kurang empati</li> <li>▪ Kurang sabar (galak)</li> <li>▪ Siswa tidak berani mengutarakan pendapat / bertanya</li> </ul>
3.	Sarana Prasarana	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Belum maksimal menggunakan fasilitas yang disediakan oleh sekolah misalnya LCD, komputer</li> </ul>

Sumber: Hasil Observasi, Agustus 2020

Dari latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Kecerdasan Emosional Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota ParePare.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi professional berpengaruh terhadap kinerja Guru UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja Guru UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare?
3. Apakah sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja Guru UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare?
4. Apakah kompetensi profesional, kecerdasan emosional dan sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja Guru UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi professional terhadap kinerja Guru UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare?
2. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Guru UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare?
3. Untuk menganalisis pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja Guru

UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare?

4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi profesional, kecerdasan emosional dan sarana prasarana terhadap kinerja Guru UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare?

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis yang diuraikan sebagai berikut.

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penelitian terkait dengan kompetensi professional, kecerdasan emosional dan sarana prasarana yang mempengaruhi kinerja Guru UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan atau referensi bagi stakeholder UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare untuk memperbaiki atau meningkatkan kompetensi professional guru, kecerdasan emosionalnya dan memperbaiki sarana prasarana dalam rangka mencapai kinerja guru yang lebih baik.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Syahrum, Syahrudin Usman, Nur Yamin (2019). Pengaruh profesionalisme guru dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri 2 Bulukumba. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode *ex post facto* karena meneliti peristiwa yang telah terjadi untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi peristiwa tersebut (Siregar, 2015). Populasi yang menjadi subjek penelitian ini adalah seluruh peserta didik di MTs Negeri 2 Bulukumba yang berjumlah 604 orang peserta didik. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *proportional random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 120 dari 604 peserta didik di MTs Negeri 2 Bulukumba. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menyebarkan angket kepada peserta didik yang menjadi responden. Data yang diperoleh melalui angket tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis secara parsial dan analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis secara simultan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa secara parsial, profesionalisme guru dan kecerdasan emosional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam di MTs Negeri 2 Bulukumba. Secara simultan juga menunjukkan bahwa profesionalisme guru dan kecerdasan emosional berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam di MTs Negeri 2 Bulukumba.

Wiji Lestari (2018). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, sarana prasarana terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, sarana prasarana terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 2 Ambal. Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS SMP Negeri 2 Ambal yang berjumlah 37 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan skala likert, kuisioner, daftar pertanyaan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis sebagai alat analisis data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja, sarana prasarana dengan program SPSS 23. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru PNS sedangkan Disiplin kerja dan sarana prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 2 Ambal. Sedangkan uji F menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan sarana prasarana secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Guru PNS Negeri 2 Ambal. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara motivasi, disiplin kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 2 Ambal. Secara bersama-sama variabel motivasi, disiplin kerja dan sarana prasarana memberikan pengaruh sebesar 94,5 % terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 2 Ambal dan 5,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan apabila secara bersama-sama Motivasi, Disiplin kerja



dan Sarana Prasarana lebih ditingkatkan maka akan semakin meningkatkan kinerja Guru PNS SMP Negeri 2 Ambal.

Haryati, Hadi Sunaryo, M. Khoirul ABS (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan spiritual dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Malang. Penelitian ini merupakan penelitian *Explanatory Research*. Data penelitian kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Malang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Analisis data menggunakan uji instrument, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, asumsi klasik, uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan emosional tidak berdampak penting terhadap kinerja guru, Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru dengan berdampak penting terhadap kinerja guru, motivasi tidak berdampak penting terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Malang.

Ratika Sari Dewi, Taufani C. Kurniaitun, Abubakar (2018). Kemampuan profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar. Fokus masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kondisi deskriptif kinerja mengajar guru, kemampuan profesional dan motivasi kerja guru, serta seberapa besar pengaruh kemampuan profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar di Kota Cimahi. Metode yang digunakan

adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang didukung dengan studi dokumentasi serta angket sebagai alat pengumpulan data. Lokasi penelitian ini di Sekolah Dasar Kota Cimahi dengan sampel guru dijadikan sebagai responden penelitian. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa kemampuan profesional guru berpengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru sebesar 39,9% dan motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru sebesar 61,7% serta secara bersama-sama kemampuan profesional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru sebesar 63,7%. Rekomendasi yang diajukan adalah Kinerja mengajar guru: hendaknya guru meningkatkan perencanaan pembelajaran dengan baik, kemampuan profesional: hendaknya guru mengikuti seminar, pelatihan maupun workshop yang diadakan oleh sekolah, motivasi kerja: hendaknya guru berusaha untuk selalu menumbuhkan semangat kerjanya di sekolah.

Poniman (2017). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual guru terhadap profesionalisme guru SMK Negeri di Kota Bandar Lampung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual guruterhadap profesionalisme guru SMK Negeri di kota BandarLampung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupakuisioner. Pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 695 guru dengan tehnik pengambilan sampel menggunakan rumus Taro Yamane serta diperoleh sampel 237. Hasil penelitian secara umum

menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual terhadap profesionalisme guru baik secara parsial maupun simultan. Secara rinci hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru sebesar 31.5%. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru sebesar 45.2%, kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru sebesar 44.8%. Selanjutnya hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru sebesar 52.4 %.

Jeine K. Turangan (2017). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Manado. Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu mengelolah sumberdaya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, akan tetapi faktor manusia merupakan faktor penting. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Manado. Metode yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 51 guru (PNS). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru. Kompetensi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Dwi Nurjanati, Trisno Martono, Hery Sawiji. (2018) Pengaruh kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian terhadap profesionalisme guru SMA Kabupaten Klaten Tahun Ajaran 2017/2018. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh langsung kompetensi pedagogik terhadap profesionalisme guru SMA di Kabupaten Klaten; 2) Untuk mengetahui pengaruh langsung kompetensi profesional terhadap profesionalisme guru SMA di Kabupaten Klaten; 3) Untuk mengetahui pengaruh langsung kompetensi sosial terhadap profesionalisme guru SMA di Kabupaten Klaten, 4) Untuk mengetahui pengaruh langsung kompetensi kepribadian terhadap profesionalisme guru SMA di Kabupaten Klaten; 5) Untuk mengetahui pengaruh langsung sertifikasi guru terhadap profesionalisme guru SMA di Kabupaten Klaten, 6) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kompetensi pedagogik terhadap profesionalisme guru SMA di Kabupaten Klaten; 7) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kompetensi profesional terhadap profesionalisme guru SMA di Kabupaten Klaten; 8) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kompetensi sosial terhadap profesionalisme guru SMA di Kabupaten Klaten; 9) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kompetensi kepribadian terhadap profesionalisme guru SMA di Kabupaten Klaten. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif survey dengan menggunakan populasi 637 orang dan sampel sebanyak 246 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik

*probability sampling* dengan pendekatan *random sampling* melalui cara *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi pedagogik berpengaruh langsung positif terhadap profesionalisme guru sebesar 0,170 atau 17%; 2) Kompetensi profesional berpengaruh langsung positif terhadap profesionalisme guru sebesar 0,124 atau 12,4%; 3) Kompetensi sosial berpengaruh langsung positif terhadap profesionalisme guru sebesar 0,204 atau 20,4%; 4) Kompetensi kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap profesionalisme guru sebesar 0,221 atau 22,1%; 5) Sertifikasi guru berpengaruh langsung positif terhadap profesionalisme guru sebesar 0,537 atau 53,7%; 6) kompetensi pedagogik berpengaruh secara tidak langsung terhadap profesionalisme guru melalui sertifikasi guru sebesar 0,343 atau 34,3%; 7) kompetensi profesional berpengaruh secara tidak langsung terhadap profesionalisme guru melalui sertifikasi guru sebesar 0,230 atau 23%; 8) Kompetensi sosial tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap profesionalisme guru melalui sertifikasi guru; 9) Kompetensi kepribadian tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap profesionalisme guru melalui sertifikasi guru.

Chairul Anam (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Setelah dilakukan pengujian, disimpulkan bahwa motivasi,

kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Berdasarkan uji statistik didapatkan *adjusted R square* ( $R^2$ ) sebesar 0,736 atau 73,6% yang menunjukkan bahwa 73,6% perubahan variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 26,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Hasil 0,736 menunjukkan hubungan antara variabel bebas tersebut secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru memiliki hubungan yang kuat dan searah. Sementara pada masing-masing variabel bebas mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut:  $Y = 1.616 + 0.463 X_1 + 0.352 X_2 + 0.373 X_3 + 0.635 X_4 + 0.250 X_5$  maksudnya konstanta. Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa untuk variabel kompetensi dan kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, dan variabel lainnya berpengaruh. Untuk Uji F diperoleh hasil bahwa secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Unggulan NU Mojoagung Jombang.

Lilik Kurniasih (2018). Pengaruh kompetensi guru, iklim organisasi dan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam Sekolah dasar Negeri seKecamatan Sukoharjo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh kompetensi guruterhadap kinerja 2) Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja, 3)

Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja, 4) Pengaruh kompetensi guru dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja, 5) Pengaruh kompetensi guru dan supervisi akademik berpengaruh terhadap kinerja, 6) Pengaruh iklim organisasi dan supervisi akademik berpengaruh terhadap kinerja, 7) Pengaruh kompetensi guru, iklim organisasi dan supervisi akademik terhadap kinerja guru mata pelajaran pendidikan agama Islam di SD Negeri Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Sukoharjo. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif. Bertempat di UPTD Kecamatan Sukoharjo. Pada bulan Januari sampai Mei 2018. Populasi dalam penelitian ini guru Mata pelajaran pendidikan agama Islam SD Negeri Kecamatan Sukoharjo sejumlah 50 guru. Penelitian ini termasuk penelitian populasi. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 48,9%. 2) Iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 38,7%. 3) Supervisi akademik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 58,6%. 4) Terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen (kompetensi guru, dan iklim organisasi) terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru dengan kontribusi sebesar 55,6 %, 5) Terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen (kompetensi guru dan supervisi akademik) terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru dengan kontribusi sebesar 65,9 %, 6) Terdapat pengaruh signifikan secara simultan



(bersama-sama) antara variabel independen (iklim organisasi dan supervisi akademik) terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru dengan kontribusi sebesar 62,8 %, 7) Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel independen (kompetensi guru, iklim organisasi dan supervisi akademik) terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru dengan kontribusi sebesar 67,4 %.

Atika Sriwahyuni, Jolianis, dan Nora Susanti (2017). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, sarana prasarana dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Lubuk Basung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, motivasi kerja, sarana prasarana dan iklim sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Lubuk Basung. Hasil analisa data menunjukkan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Lubuk Basung, karena  $t_{hitung} (2,835) > t_{tabel} (1,682)$ ; (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Lubuk Basung,  $t_{hitung} (2,564) > t_{tabel} (1,682)$ ; (3) Sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Lubuk Basung, karena nilai  $t_{hitung} (4,695) > t_{tabel} (1,682)$ ; (4) Iklim sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Lubuk Basung, karena nilai  $t_{hitung} (2,680) > t_{tabel} (1,682)$ ; (5) Kompensasi, motivasi kerja, sarana prasarana, dan iklim sekolah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Lubuk Basung, karena nilai  $F_{hitung} (30,39) >$  dari  $F_{tabel} (2,83)$ .

## **2.2. Kompetensi Profesional Guru**

### **2.2.1. Pengertian Kompetensi Profesional Guru**

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007, yang dimaksud kompetensi profesional adalah menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan dapat membimbing peserta didik sesuai dengan standar nasional pendidikan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Sedangkan kompetensi professional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Penguasaan materi secara luas dan mendalam dalam hal ini termasuk kemampuan untuk membimbing peserta didik agar memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Kompetensi profesional adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga pendidik berkaitan dengan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Kompetensi profesional meliputi kepekaan atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya. Menurut Arikunto menyatakan bahwa kompetensi profesional guru adalah kemampuan yang berkaitan dengan mengajar atau kemampuan guru dalam penguasaan pembelajaran peserta didik dan penguasaan bidang studi (Arikunto, 2014)

Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: (a) konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (e) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Suyanto dan Jihad (2013:23) memaparkan, “Kemampuan profesional seorang guru pada hakikatnya adalah muara dari keterampilan dasar dan pemahaman yang mendalam tentang anak sebagai siswa, objek belajar, dan situasi kondusif berlangsungnya pembelajaran. Priansa (2014:80) menguraikan tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih peserta didik sehingga berbagai potensi yang dimilikinya mampu berkembang. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan yang dimiliki oleh peserta didik.

### **2.2.2. Prinsip Profesionalitas Guru**

Prinsip profesionalitas menurut (UU No. 14/2005) menegaskan bahwa: Profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip: (1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme, (2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia, (3) memiliki kualifikasi akademik dan

latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang tugas, (4) memiliki kompetensi, (5) memiliki tanggung jawab atas tugas keprofesionalan, (6) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerjanya, (7) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan serta berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat, (8) memiliki jaminan terhadap perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dan (9) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Peran guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan system pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Untuk menjadi guru profesional diperlukan kinerja guru yang baik, agar tujuan pendidikan nasional yang diharapkan dapat tercapai secara optimal.

Pengembangan profesi dan pemberdayaan guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajuan bangsa, dan kode etik profesi. Pasal 8 UU No 14 tahun 2005 tentang Guru & Dosen menjelaskan bahwa guruprofesional adalah seseorang yang wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik

ditentukan oleh lembaga pendidikan tenaga kependidikan dimaksud adalah perguruan tinggi yang diberi tugas oleh pemerintah untuk menyelenggarakan program pengadaan guru. Pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, pendidikan menengah, serta untuk menyelenggarakan dan mengembangkan ilmu kependidikan dan non kependidikan. Guru dimaksud harus memiliki kualifikasi akademik sekurang-kurangnya S1/D-IV dan memiliki sertifikat pendidik profesional. Jika seorang guru telah memiliki keduanya, statusnya diakui oleh negara sebagai guru profesional, artinya jika mereka telah menempuh dan dinyatakan lulus pendidikan profesi.

### **2.2.3. Komponen Kompetensi Guru Profesional**

Peningkatan mutu pendidikan akan tercapai apabila proses belajar mengajar diselenggarakan di kelas benar-benar efektif dan berguna untuk mencapai kemampuan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang diharapkan. Karena pada dasarnya proses belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan, diantaranya guru merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan berhasilnya proses belajar mengajar di dalam kelas. Oleh karena itu guru dituntut untuk meningkatkan peran dan kompetensinya, guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga hasil belajar siswa berada pada tingkat yang optimal. Menurut Suwardi (2008) standar kompetensi guru memiliki tiga komponen yaitu, (1) Komponen pengelolaan pembelajaran, (2) Komponen pengembangan potensi, (3) Komponen penguasaan akademik. Guru sebagai pendidik profesional, guru bukan saja dituntut

melaksanakan tugasnya secara professional tetapi juga memiliki pengetahuan dan kemampuan professional. Secara profesi guru dituntut dengan sejumlah persyaratan minimal, yaitu: (1) memiliki kualifikasi pendidikan yang memadai. (2) memiliki kompetensi keilmuan sesuaikan dengan bidang yang ditekuninya, dan (3) mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya. Ketiga hal tersebut menjadi landasan utama dalam menentukan kualifikasi guru dalam konteks pendidikan di sekolah.

Darsono (2011:123) menjelaskan kompetensi merupakan karakteristik seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja terbaik dibanding orang lain. Sedangkan kinerja orang kompeten dapat dilihat dari sudut pandang: 1) Kesuksesan, yaitu orang yang selalu sukses dalam bidang pekerjaan tertentu. 2) Kreativitas, yaitu orang yang selalu berpikir alternatif dalam memecahkan masalah dan setiap masalah yang dihadapi dapat dipecahkan. 3) Inovatif, yaitu orang yang mampu menemukan sesuatu yang baru, misalnya alat kerja

David R. Stone (dalam Uno, 2011:79) mengategorikan karakteristik kompetensi ke dalam dua bagian, yaitu *threshold competences* dan *differentiating competence*. *Threshold competence* adalah karakteristik esensial (biasanya pengetahuan atau keterampilan dasar, seperti kemampuan membaca) yang seseorang butuhkan untuk menjadi efektif dalam pekerjaan, tetapi bukan untuk membedakan pelaku superior dari yang rata-rata. *Differentiating competence* adalah karakteristik yang membedakan pelaku yang superior dari yang biasanya dalam pekerjaan.

#### **2.2.4. Indikator Guru Profesional**

Mujtahid (2010) dalam Danim dan Khairil (2011: 44) mengungkapkan“  
Tugas guru tidak hanya sebagai pengajar, melainkan harus berperan sebagai perancang, penggerak, evaluator, dan motivator.” Melalui perannya sebagai perancang, guru hendaknya senantiasa menyusun kegiatan akademik atau kurikulum dan pembelajaran, menyusun kegiatan kesiswaan, menyusun kebutuhan sarana prasarana, serta menjalin hubungan dengan orangtua, masyarakat, dan instansi terkait, karena hal ini sangat menentukan kelancaran proses pembelajaran yang akan dilaksanakan. Sebagai agen penggerak, guru hendaknya mempunyai rasa tanggung jawab, rasa memiliki, serta rasa ingin memajukan lembaga sekolahnya. Hal ini sangat penting untuk mendorong dan menggerakkan sistem sekolah yang maju. Guru menjalankan peran sebagai evaluator, yaitu melakukan penilaian terhadap aktivitas yang telah dikerjakan dalam sistem sekolah. Peran ini penting, karena guru sebagai pelaku utama dalam menentukan pilihan serta kebijakan yang relevan, baik yang menyangkut kurikulum, pengajaran, maupun sarana prasarana. Melalui perannya sebagai motivator, hendaknya seorang guru mendorong semua orang yang ada di sekitar, khususnya peserta didik untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan. Dalam proses pembelajaran, motivasi merupakan penentu keberhasilan. Suyanto (2012) dalam Taniredja, Sumedi, dan Abduh (2016:40) mengatakan standar minimal guru profesional adalah (1) memiliki kemampuan intelektual yang baik; (2) memiliki kemampuan memahami visi dan misi pendidikan nasional; (3) mempunyai keahlian menstransfer ilmu pengetahuan



kepada siswa secara aktif; (4) memahami konsep perkembangan psikologi anak; (5) memiliki kemampuan mengorganisir proses belajar; serta (6) memiliki kreativitas dan seni mendidik.

Pekerjaan seorang guru adalah merupakan suatu profesi yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan biasanya dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah. Profesi guru ini memiliki prinsip yang dijelaskan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 sebagai berikut: (1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealism, (2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia, (3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas, (4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, (5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan, (6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, (7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan sepanjang hayat, (8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dan (9) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru. Peran guru yang begitu besar dalam keberlanjutan pendidikan bangsa, menuntut seorang guru harus terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Guru merupakan faktor yang dominan dalam pendidikan formal, karena sosok guru menjadi teladan bagi peserta didiknya. Guru juga berperan penting dalam keberhasilan dari pelaksanaan proses pembelajaran.

## **2.3. Kecerdasan Emosional**

### **2.3.1. Pengertian Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain (Goleman, 2015). Sedangkan Zohar dan Marshall, (2007) bahwa kecerdasan emosional didefinisikan sebagai bentuk kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri seseorang yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau kesadaran diri/jiwa.

Woolfolk yang dikutip oleh al-Uqshari (2005) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah satu atau beberapa kemampuan untuk memperoleh dan menggunakan pengetahuan dalam rangka memecahkan masalah dan beradaptasi dengan lingkungan. Dengan demikian, kecerdasan merupakan kemampuan individu untuk berfikir dan bertindak secara terarah serta mengolah dan menguasai lingkungan secara efektif untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi. Lebih lanjut Wardiana (2004: 159) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional merupakan daya menyesuaikan diri dengan keadaan baru dengan menggunakan alat-alat berpikir menurut tujuannya yang menitikberatkan kepada *adjustment* terhadap masalah yang dihadapi. Orang yang memiliki kecerdasan emosional akan lebih cepat dan tepat dalam menghadapi masalah-masalah baru bila dibandingkan dengan orang yang kurang memiliki kecerdasan emosional. Proses kemunculan emosi melibatkan faktor psikologis maupun faktor fisiologis. Kebangkitan emosi pertama kali muncul akibat adanya stimulus atau sebuah peristiwa, yang bisa netral, positif, ataupun negatif. Stimulus tersebut

kemudian ditangkap oleh reseptor, lalu melalui otak, menginterpretasikan kejadian tersebut sesuai dengan kondisi kejadian. Interpretasi yang dibuat kemudian memunculkan perubahan tersebut misalnya nafas tersengal, mata memerah, intonasi suara, cara menatap, dada menjadi sesak, perubahan raut wajah, intonasi suara, cara menatap dan perubahan tekanan darah. Salah satu utama yang membedakan orang dengan teknologi adalah bahwa orang memiliki emosi. Emosi seseorang keadaan yang dicirikan oleh rangsangan psikologi dan perubahan ekspresi wajah, gerakan tubuh, dan perasaan subjektif. Lingkungan kerja dianggap rasional dan merupakan tempat yang cukup stabil dimana emosi ada tapi bukan prioritas utama untuk dipahami (Chandra Wijaya, 2017: 33-36).

### **2.3.2. Pengelompokan Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional dikelompokkan menjadi lima bagian yaitu tiga komponen berupa kompetensi emosional (pengenalan diri, pengendalian diri serta motivasi) dan dua komponen berupa kompetensi sosial yaitu empati dan keterampilan sosial (Goleman, 2015). Pengembangan kompetensi emosional dan kompetensi sosial inilah yang membuat guru berkembang dan dapat menjadi guru yang profesional. Hal ini dikarenakan guru mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas (Rahmasari, 2012).

Peran guru dalam melakukan tugasnya sebagai pendidik disampaikan melalui proses komunikasi lisan, tertulis maupun melalui bahasa isyarat. Oleh karena itu, guru harus memiliki kecerdasan emosional agar mampu berhubungan dan berinteraksi dengan baik, secara umum kecerdasan emosi dapat meningkatkan profesionalisme seorang guru. Kecerdasan emosional sering

terlupakan oleh para pendidik dalam proses pembelajaran. Padahal keberhasilan atau prestasi yang dicapai manusia masyarakat global tidak semata-mata ditentukan oleh kecerdasan intelektualnya, tetapi juga ketuntasan, komitmen, motivasi, kesungguhan, disiplin dan etos kerja, kemampuan berempati, berinteraksi dan berintegrasi. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Kecerdasan emosional bertumpu pada perasaan, watak dan naluri moral (Goleman, 2015).

### **2.3.3. Indikator Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional merupakan serangkaian kemampuan guru untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain dengan indikator: (1) mengenali emosi: (2) mengelola emosi: (3) memotivasi diri sendiri: (4) mengenali emosi orang lain: (5) membina hubungan dengan orang lain (Goleman, 2015). Seseorang dapat membina hubungan baik dengan orang lain apabila memiliki kecerdasan emosional (Rahardian, 2018). Hal ini dikarenakan kecerdasan emosional dapat mengontrol emosi dengan baik saat berhubungan dengan orang lain. Individu yang memiliki kecerdasan emosional dapat menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, mampu mempengaruhi, memimpin dan bermusyawarah untuk menyelesaikan perselisihan sehingga tercipta hubungan yang harmonis.

Kecerdasan emosional guru yaitu kemampuan untuk menggunakan emosi maupun karakter yang ada dalam diri seseorang secara efektif serta memiliki

inisiatif dalam mengelolah diri sendiri dan mempengaruhi orang lain secara positif. Indikator kecerdasan emosional menurut (Goleman, 2015) antara lain: (1) Kecerdasan diri (*Self Awareness*), (2) Pengetahuan diri (*Self Sanagement*), (3) Motivasi diri (*Self Motivation*), (4) Empati (*Emphaty*) dan (5) Keterampilan sosial (*Relationship Management*).

## **2.4. Sarana Prasarana Pembelajaran**

### **2.4.1. Pengertian Sarana Prasarana Pembelajaran**

Menurut Hasbullah (2008), sarana pendidikan adalah suatu tindakan atau situasi yang sengaja diadakan untuk tercapainya suatu tujuan pendidikan tertentu. Sarana pendidikan merupakan faktor pendidikan yang sengaja dibuat dan digunakan demi pencapaian tujuan pendidikan yang diinginkan. Termasuk juga sarana pendidikan keadaan gedung sekolah, keadaan perlengkapan sekolah, keadaan alat-alatpelajaran, dan fasilitas-fasilitas lainnya.

Fasilitas belajar yang berstandar wajib dimiliki oleh setiap sekolah meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran secara teratur dan berkelanjutan. Menurut pendapat Dimiyati dan Mudjiono (2010): Fasilitas belajar merupakan sarana dan prasarana pembelajaran. Prasarana meliputi gedung sekolah, ruang belajar, lapangan olahraga, ruang ibadah,ruang kesenian dan peralatan olah raga. Sarana pembelajaran meliputi buku pelajaran, buku bacaan, alat dan fasilitas laboratorium sekolah dan berbagai media pembelajaran lain. Mulyasa (2004) lebih lanjut menerangkan bahwa “prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak

langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran, seperti halaman, kebun, taman sekolah, jalan menuju sekolah tetapi jika dimanfaatkan secara langsung untuk proses belajar mengajar, komponen tersebut merupakan sarana pendidikan. Suharsimi (2009) berpendapat, fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan usaha ini dapat berupa benda-benda maupun uang, jadi dalam hal ini fasilitas dapat disamakan dengan sarana yang ada di sekolah.

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional 20 tahun 2003 tentang sarana dan prasarana pendidikan pasal 45 ayat (1) Setiap satuan pendidikan formal dan nonformal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial emosional, dan kejiwaan peserta didik, (2) Ketentuan mengenai penyediaan sarana dan prasarana pendidikan pada semua satuan pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah. Berdasarkan beberapa pendapat yang dirumuskan oleh para ahli mengenai pengertian sarana prasarana pembelajaran berarti segala sesuatu yang bersifat fisik maupun material, yang dapat memudahkan terselenggaranya dalam proses belajar mengajar, misalnya dengan tersedianya tempat perlengkapan belajar di kelas, alat-alat peraga pengajaran, buku pelajaran, perpustakaan, berbagai perlengkapan praktikum laboratorium dan segala sesuatu yang menunjang terlaksananya proses belajar mengajar agar lebih efektif dan efisien yang nantinya peserta didik dapat belajar dengan maksimal dan hasil belajar yang memuaskan.

#### **2.4.2. Fungsi Sarana prasarana pembelajaran**

Penggunaan sarana dan prasarana diperlukan pendistribusian yang baik. Pendistribusian sarana dan prasarana biasanya disesuaikan dengan kebutuhan pembelajaran. Pendistribusian sarana dan prasarana, ada tiga hal yang harus dilakukan oleh Kepala sekolah dan Guru di Sekolah Dasar, yaitu ketepatan barang yang disampaikan, baik jumlah maupun jenisnya; ketepatan sasaran penampaiannya, dan ketepatan kondisi barang yang disalurkan. Dalam rangka itu, paling tidak Kepala Sekolah dan Guru melakukan langkah penyusunan alokasi barang, pengiriman barang; dan penyerahan barang. Sarana dan prasarana mampu bertahan lama dan dimanfaatkan untuk membantu proses pembelajaran, maka setiap sekolah diwajibkan untuk melakukan pemeliharaan yang baik melalui berbagai cara diantaranya adalah mewajibkan setiap peserta didik untuk menjaga kebersihan dan mewajibkan kepada guru untuk melaporkan segala kerusakan sebelum kerusakan sarana dan prasarana menjadi lebih parah lagi. Selain itu setiap sekolah perlu mempunyai program pemeliharaan, perawatan, perbaikan dan pembangunan kembali gedung sekolah, perangkat dan lingkungannya. Adanya sarana prasarana pembelajaran yang lengkap diharapkan akan terjadi perubahan, misalnya dengan sekolah menyediakan fasilitas belajar yang lengkap, siswa akan lebih bersemangat dalam belajar, siswa tidak perlu meminjam ataupun menggantungkan tugasnya pada teman, karena ia dapat mengerjakan tugasnya sendiri dengan bantuan fasilitas yang telah disediakan.

Sarana prasarana yang cukup saja tidak bisa untuk melatih dan menjadi modal untuk pengajaran tanpa kompetensi yang baik dari guru yang bersangkutan.



Sarana prasarana yang kurang, berpengaruh terhadap kompetensi pendidik. Sarana dan prasarana yang memadai jumlah dan jenisnya, diasumsikan akan berperan banyak dalam proses pembelajaran. Tanpa tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dapat mengurangi derajat ketercapaian tujuan pembelajaran. Dalam pembelajaran yang sering menjadi masalah adalah keberadaan dan tercukupinya jenis dan jumlah sarana dan prasarana yang tersedia. Namun demikian, hal ini tidak berarti bahwa jika sarana dan prasarana penunjang yang ideal sama sekali tidak ada atau hanya tersedia sebagian saja lalu program pelajaran tidak dilaksanakan. Kreatifitas guru sangatlah diperlukan dengan mencoba membuat kreasi dan memodifikasi sumber-sumber yang ada serta mudah didapat di lingkungan sekolah itu. Sarana dan prasarana pendidikan juga sebagai salah satu dari unsur manajemen pendidikan yang memiliki peranan penting dalam proses belajar mengajar, sarana pendidikan merupakan hal yang tidak boleh diabaikan. Sarana dan prasarana pendidikan juga digunakan untuk mempermudah pemahaman siswa tentang materi yang disampaikan dengan menggunakan sarana dan prasarana pendidikan yang tepat dalam program kegiatan belajar mengajar menjadi lebih efektif dan efisien.

#### **2.4.3. Indikator Sarana Prasarana Pembelajaran**

Pemenuhan kelengkapan fasilitas di sekolah, jika sekolah memiliki kemampuan keuangan yang baik, maka kelengkapan fasilitas penunjang kegiatan belajar siswa dapat terpenuhi dengan baik. Semakin lengkap fasilitas belajar, akan semakin mempermudah dalam melakukan kegiatan belajar. Hal ini sejalan dengan pendapat Nasution (2005:76) bahwa untuk memperbaiki mutu pengajaran harus

didukung oleh berbagai fasilitas, sumber belajar dan tenaga pembantu antara lain diperlukan sumber-sumber dan alat-alat yang cukup untuk memungkinkan murid belajar secara individual, antara lain diperlukan sumber-sumber dan alat-alat yang cukup untuk memungkinkan murid belajar secara individual.

Pentingnya sarana dan prasarana untuk menunjang proses pendidikan, diatur oleh Undang-Undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional bahwa setiap satuan pendidikan formal dan non formal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kewajiban peserta didik. Sejalan dengan Peraturan Pemerintah RI No 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang berkaitan dengan standar sarana prasarana sekolah pada Bab VII pasal 42 ayat 1 dan 2 bahwa: Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi: perabot, peralatan pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai serta perlengkapan yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan. Setiap satuan pendidikan memiliki prasarana, meliputi: lahan, ruang kelas, ruang pimpinan, ruang guru, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, kantin, tempat berolahraga dan tempat beribadah, tempat bermain, tempat berekreasi, dan ruang tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan (PP RI Tahun 2005).

Sarana dan prasarana merupakan salah satu sumber daya pendidikan yang perlu dan sangat penting dikelola dengan baik serta merupakan bagian yang tidak

dapat dipisahkan dari manajemen pendidikan. Seperti gedung, tanah, perlengkapan administrasi sampai pada sarana yang digunakan langsung dalam proses belajar mengajar di kelas.

Indikator berdasarkan Permendiknas nomor 24 tahun 2007 yang berhubungan dengan pemanfaatan sarana prasarana pembelajaran yang dapat mewakili untuk mengukur variabel pemanfaatan sarana prasarana pembelajaran. Indikator tersebut adalah: 1. Pemanfaatan Sarana Pembelajaran Pemanfaatan Sarana Pembelajaran dalam penelitian ini adalah mempergunakan secara optimal semua sarana pembelajaran yang telah disediakan sekolah yaitu peralatan, bahan dan perabot yang secara langsung digunakan dalam kegiatan pembelajaran di sekolah. Dalam hal ini diambil indikator pemanfaatan sarana prasarana pembelajaran yang langsung berkaitan dengan satuan pendidikan di SD, sehingga indikator untuk Pemanfaatan Sarana Pembelajaran yaitu: a. Pemanfaatan sarana ruang kelas b. Pemanfaatan sarana buku-buku referensi c. Pemanfaatan sarana kelengkapan peralatan di kelas 2. Pemanfaatan Prasarana Pembelajaran. Pemanfaatan Prasarana Pembelajaran dalam penelitian ini adalah mempergunakan secara optimal prasarana pembelajaran yang telah disediakan sekolah yaitu semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah. Untuk indikator pemanfaatan sarana prasarana pembelajaran juga diambil indikator yang langsung berkaitan dengan satuan pendidikan di SD yaitu: a). Pemanfaatan Prasarana lahan dan bangunan sekolah b). Pemanfaatan Prasarana wi-fi akses internet c). Pemanfaatan Prasarana perpustakaan. Masalah pemanfaatan sarana prasarana pembelajaran merupakan

faktor yang penting dalam proses belajar mengajar. Untuk personel sekolah terutama siswa seharusnya dapat memanfaatkan sarana prasarana pendidikan tersebut supaya benar-benar menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif sehingga menghasilkan prestasi belajar yang tinggi sesuai yang diharapkan

## **2.5. Kinerja Guru**

### **2.5.1. Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja (*performance*) bisa disebut juga dengan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, unjuk kerja, atau penampilan kerja (Priansa 2014). Supardi (2013) memaparkan, “Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.” Kinerja sering disebut dengan prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil dari pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan suatu pekerjaan selama periode tertentu sesuai dengan kriteria atau standar kerja yang telah ditentukan, dan hasil kerja tersebut tercermin dari output yang dihasilkan (Pujiyanti dan Handayani, 2012).

Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat pemanfaatan sarana prasarana, kesejahteraan dan kepribadian yang dimiliki guru, dengan demikian pemahaman tentang kinerja berbeda. Menurut Sahertian (2010) dalam usaha meningkatkan kinerja sumber daya pendidikan, guru komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus menerus. Hal ini diperkuat oleh pendapat Mulyasa (2013) yang mengungkapkan bahwa komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan adalah guru,

sehingga harus mendapat perhatian yang utama. Seorang guru harus dapat meningkatkan kinerja dengan menyesuaikan diri dalam pemanfaatan sarana prasarana sekolah dan memiliki kepriadian yang baik.

Kinerja guru merupakan kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi 2013). Kinerja guru akan dinilai efektif dan optimal apabila guru mempunyai kompetensi yang memadai. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal dan eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Kinerja guru dapat dilihat dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya (Priansa 2014). Hal tersebut akan tercermin dari kepatuhan dan komitmen atas tanggung jawab yang diemban oleh seorang guru. Supardi (2013) menjelaskan, “Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menunjukkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Supardi (2013) menyebutkan kinerja guru sebagai kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran, kemampuan melaksanakan, pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian, kemampuan melaksanakan program pengayaan, dan kemampuan melaksanakan program remedial.

Pendapat lain yang dikutip dari Susanto (2013:29) menegaskan, “Kinerja guru dapat diartikan sebagai prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran.” Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja dan seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan, dipenuhi. Husdarta (2007) dalam Supardi (2013: 54) memaparkan, “Kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar peserta didik.”

Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang ditunjukkan dengan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar yang baik pula. Berdasarkan beberapa pengertian tentang kinerja guru yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam memberikan layanan pendidikan yang ditunjukkan dengan seberapa baik pekerjaan yang telah dihasilkan dan sikapnya dalam bekerja. Kinerja guru menggambarkan apa yang telah dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai penerapan kompetensi-kompetensi yang dimilikinya.

### **2.5.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan mengajar berdasarkan sarana dan prasarana yang mendukung, antar hubungan dan komunikasi, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, kesejahteraan dan iklim kerja (Rachmawati dan

Daryanto, 2013). Banyak faktor yang mempengaruhi terbangunnya suatu kinerja profesional, termasuk kinerja guru yang di dalamnya berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, internal maupun eksternal.

Faktor internal yang mempengaruhi misalnya sistem kepercayaan menjadi pandangan hidup seorang guru. Faktor ini sangat besar pengaruhnya yang ditimbulkan dan bahkan yang paling berpotensi bagi pembentukan etos kerjanya. Meskipun dalam realitasnya etos kerja seseorang tidak semata-mata tergantung pada nilai-nilai agama atau sistem kepercayaan dan pandangan teologis yang dianutnya, tetapi pengaruh pendidikan, informasi, dan komunikasi juga bertanggung jawab bagi pembentukan suatu kinerja.

Adapun faktor eksternal kinerja guru (Ahmad Susanto, 2016:73-74), yaitu sebagai berikut: (1) Volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang, (2) Suasana kerja yang menginspirasi atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan, (3) Sikap jujur dan dapat dipercaya dari kalangan pimpinan terwujud dalam kenyataan, (4) Penghargaan terhadap *need achievement* (hasrat dan kebutuhan untuk maju) atau penghargaan terhadap yang berprestasi, dan (5) Sarana yang menunjang bagi kesejahteraan mental fisik, seperti tempat olahraga, masjid, rekreasi, dan hiburan.

Saondi dan Suherman (2010:24) mengatakan, “Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, komunikasi, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, kesejahteraan, dan iklim kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi

kinerja guru yaitu kemampuan mengajar. Kemampuan mengajar berkaitan erat dengan kompetensi yang dimiliki guru. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan dan tanggung jawab dalam menjalankan fungsinya sebagai guru.

Lebih lanjut, Saondi dan Suherman (2010: 31) mengatakan: Penguasaan seperangkat kompetensi yang meliputi keterampilan proses dan kompetensi penguasaan pengetahuan merupakan unsur yang dikolaborasikan dalam bentuk satu kesatuan yang utuh dan membentuk struktur kemampuan yang harus dimiliki seorang guru, sebab kompetensi merupakan seperangkat kemampuan guru searah dengan kebutuhan pendidikan di sekolah, tuntutan masyarakat, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

### **2.5.3. Indikator Kinerja Guru**

Berkaitan dengan kinerja mengajar, Susanto (2013) mengemukakan, salah satu tugas guru dalam hubungannya dengan tugas dan fungsinya terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah adalah sebagai pengajar. Sebagai pengajar, tugas guru secara garis besar meliputi tugas merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran. Ketiga kegiatan pokok kinerja guru dalam mengajar tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

#### **1. Merencanakan Pembelajaran**

Pada perencanaan pembelajaran, guru dituntut harus mampu merancang dan mempersiapkan semua komponen pembelajaran, agar pembelajaran berjalan dengan efektif dan efisien. Untuk itu, guru harus memiliki pengetahuan yang cukup memadai tentang prinsip-prinsip belajar, sebagai



landasan dari perencanaan (Uno 2011: 23). Dengan memiliki pengetahuan tersebut, guru dapat merencanakan pembelajaran dengan baik. Winarno dan Djuniarto (2003) dalam Irwanto dan Suryana (2016:163) menjelaskan “Merencanakan kegiatan pembelajaran sangat penting dan perlu bagi guru sebagai acuan untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran agar lebih terarah, efisien, dan efektif.” Oleh karena itu, perencanaan pembelajaran hendaknya bersifat luwes (fleksibel) dan memberi kemungkinan kepada guru untuk menyesuaikan dengan respons peserta didik dalam proses pembelajaran sesungguhnya.

Mulyasa (2013:103) mengungkapkan, dalam perencanaan pembelajaran meliputi, “Rumusan tentang apa yang akan dilakukan dalam memfasilitasi kegiatan belajar peserta didik, dan bagaimana melakukannya, serta apa yang dapat diperoleh dan diserap peserta didik setelah menyelesaikan pembelajaran.” Tanpa perencanaan, guru tidak dapat mengetahui bagaimana cara mengorganisasi kegiatan pembelajaran yang baik dan optimal. Oleh karena itu, perencanaan pembelajaran harus dilakukan oleh guru, agar pelaksanaan pembelajaran dapat terarah dengan baik.

## **2. Melaksanakan Pembelajaran**

Pelaksanaan pembelajaran merupakan kegiatan inti dari keseluruhan proses pelaksanaan pembelajaran. Pada bagian ini, guru berperan untuk menyampaikan pesan, materi, dan informasi penting yang harus diterima peserta didik. Proses penyampaian materi ini harus dilaksanakan dengan

tenang dan menyenangkan (Susanto 2013: 50). Hal ini tentu menuntut kreativitas guru dalam menciptakan lingkungan yang kondusif pada saat pelaksanaan pembelajaran. Jadi selain dituntut untuk menguasai bahan dalam penyampaian materi, guru juga harus memperhatikan tentang pengelolaan kelas, agar proses pembelajaran berjalan dengan lancar sesuai perencanaan yang telah ditentukan.

### **3. Mengevaluasi Pembelajaran**

Utomo (2008) dalam Susanto (2013: 51) mengatakan, “Evaluasi pembelajaran ini berguna bagi guru untuk mengetahui seberapa besar keefektifan pembelajaran yang telah dilakukan.” Susanto (2013:51) berpendapat, “Penilaian atau evaluasi dalam pembelajaran dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang perolehan belajar siswa secara menyeluruh, baik pengetahuan, konsep, nilai, maupun proses.” Berdasarkan pada paparan tersebut, dapat ditegaskan bahwa melaksanakan evaluasi pembelajaran sangat penting dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kualitas pembelajaran serta dapat mengukur pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam mengajar merupakan penampilan kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam bentuk pengetahuan dan keterampilan yang mengarah pada peningkatan prestasi belajar siswa. Perwujudan dari kinerja mengajar guru yaitu kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses

pembelajaran. Rivai (2009) dalam Priansa (2014: 354) menyatakan, “Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran.” Penilaian kinerja merupakan suatu proses mengevaluasi atau menilai kerja seseorang. Apabila penilaian kinerja dilaksanakan dengan baik, maka dapat membantu meningkatkan motivasi berprestasi para anggota organisasi di dalamnya.

Guru mempunyai peranan penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, pemerintah mengadakan penilaian kinerja bagi guru-guru yang dikenal dengan penilaian kinerja guru (PKG). Penilaian kinerja guru dilakukan untuk menentukan guru yang bermutu baik dan profesional. Priansa (2014:355) mengatakan, “Penilaian kinerja guru merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan memetakan sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil kerja guru terkait dengan peran yang diembannya.” Hasil penilaian kinerja tersebut dapat digunakan oleh guru, kepala sekolah, dan pengawas untuk melakukan refleksi terkait dengan tugas dan fungsinya dalam rangka memberikan layanan kepada masyarakat dan meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Bab I Pasal 1 Ayat 8 menjelaskan, “Penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas

utama guru dalam rangka pembinaan karir,kepangkatan, dan jabatannya.”Dalam hal ini adalah kompetensi yang sangat diperlukan oleh guru. Penilaian kinerja guru dimaksudkan untuk mengetahui dan mengukur seberapa tinggi kemampuan seorang guru yang sudah tentu akan mempengaruhi tingkat kinerja guru.

Penilaian kinerja guru sebagai suatu upaya untuk menentukan gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya (Mulyasa 2013:88). Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2012:5) mengemukakan dua fungsi utama penilaian kinerja guru yaitu (1) Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevandengan fungsi sekolah (2) untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relavan dengan fungsi sekolah yang dilakukan pada tahun tersebut.Mengacu pada fungsi tersebut, berarti hasil penilaian kinerja guru dapat dijadikan pedoman untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan seorang guru dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya. Indikator penilaian terhadap kinerja guru (Saondidan Suherman 2010:23), antara lain: “ (1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar; (2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik; (3) Penguasaan metode dan strategi mengajar; (4)

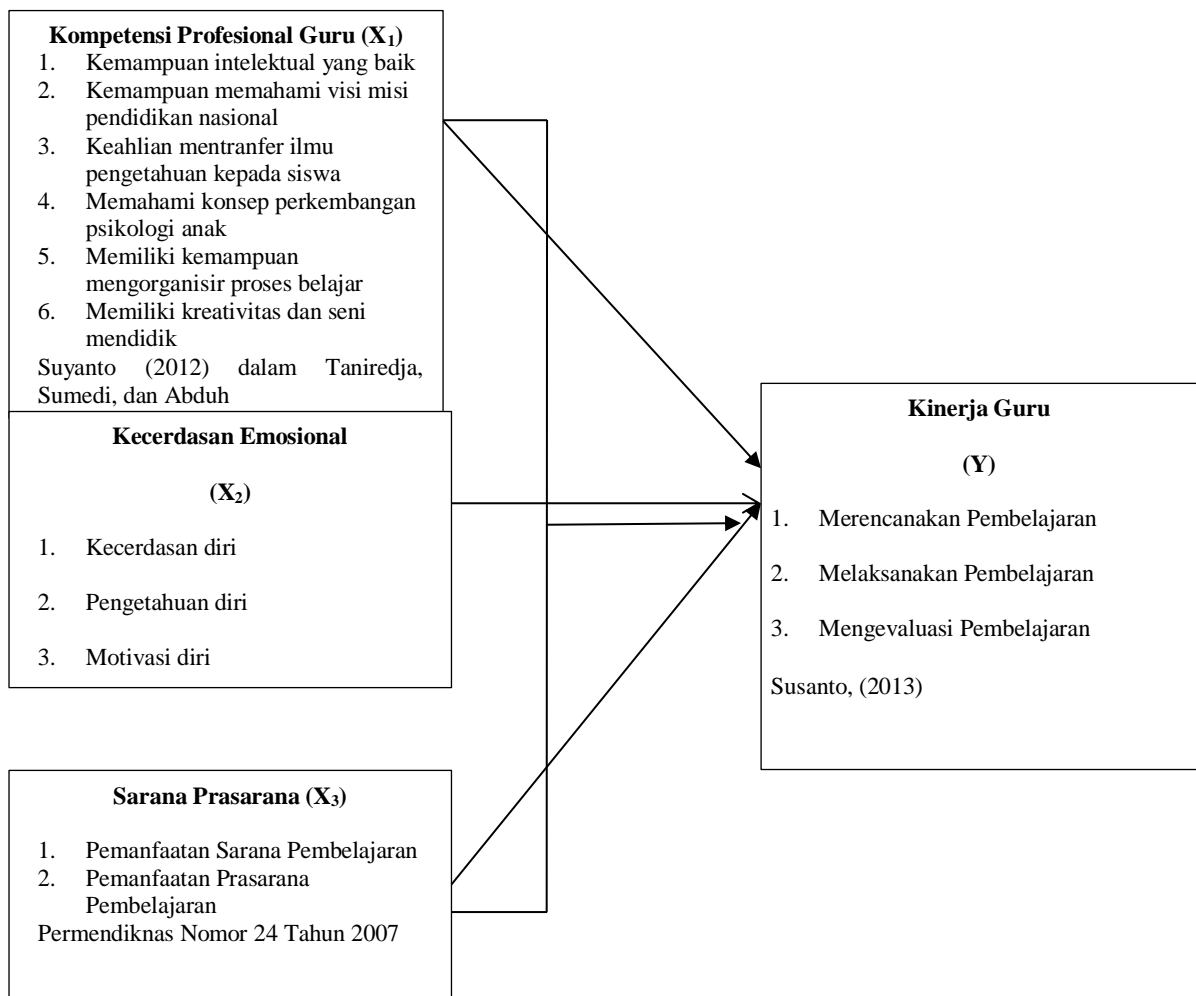
Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik; (5) Kemampuan mengelola kelas; serta (6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.”. Sesuai dengan pendapat tersebut, Kemendikbud dalam Pedoman Penilaian Kinerja Guru (2012: 8) juga menjelaskan Penilaian kinerja guru kelas/mata pelajaran dan guru BK/Konselor dilakukan dengan mengacu kepada dimensi tugas utama guru yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai termasuk di dalamnya menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian

## BAB III

### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

#### 3.1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu tersebut, maka disusun kerangka pemikiran sebagaimana gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

#### 3.2. Hipotesis Penelitian

1. Kompetensi professional berpengaruh terhadap kinerja Guru UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota

Pare – Pare?

2. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja Guru UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare?

3. Sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja Guru UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare?

4. Kompetensi profesional, kecerdasan emosional dan sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja Guru UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare?

### **3.3. Definisi Operasional Variabel**

#### **3.3.1. Kompetensi Profesional Guru**

Kompetensi profesional guru adalah kemampuan yang berkaitan dengan mengajar atau kemampuan guru dalam penguasaan pembelajaran peserta didik dan penguasaan bidang studi. Adapun indikator kompetensi profesional guru antara lain:

1. Kemampuan intelektual yang baik
2. Kemampuan memahami visi misi pendidikan nasional
3. Keahlian mentranfer ilmu pengetahuan kepada siswa
4. Memahami konsep perkembangan psikologi anak
5. Memiliki kemampuan mengorganisir proses belajar
6. Memiliki kreativitas dan seni mendidik

### **3.3.2. Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain. Adapun indikator kecerdasan emosional antara lain:

1. Kecerdasan diri
2. Pengetahuan diri
3. Motivasi diri
4. Empati
5. Keterampilan social

### **3.3.3. Sarana Prasarana**

Sarana pendidikan adalah suatu tindakan atau situasi yang sengaja diadakan untuk tercapainya suatu tujuan pendidikan tertentu. Sarana pendidikan merupakan faktor pendidikan yang sengaja dibuat dan digunakan demi pencapaian tujuan pendidikan yang diinginkan. Termasuk juga sarana pendidikan keadaan gedung sekolah, keadaan perlengkapan sekolah, keadaan alat-alat pelajaran, dan fasilitas-fasilitas lainnya. Indikator Sarana Prasarana antara lain:

1. Pemanfaatan Sarana Pembelajaran
2. Pemanfaatan Prasarana Pembelajaran

### **3.3.4. Kinerja Guru**

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Indikator kinerja guru antara lain:



1. Merencanakan Pembelajaran
2. Melaksanakan Pembelajaran
3. Mengevaluasi Pembelajaran

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk melihat pengaruh antara kompetensi profesional guru ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ), dan sarana prasarana ( $X_3$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ).

#### **4.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian ini berlokasi di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare. Penelitian dilaksanakan pada bulan Nopember sampai dengan Desember 2020.

#### **4.3. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare sebanyak 50 orang. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel.

#### **4.4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono: 2009). Kuesioner yang disebarakan berupa pernyataan tertulis mengenai kompetensi professional guru, kecerdasan emosional, sarana prasarana kinerja guru. Masing - masing variabel memiliki

jumlah pernyataan yang berbeda satu dengan yang lainnya.

#### **4.5. Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jenis data penelitian ini adalah data primer yaitu data penelitian yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber asli (tanpa perantara). Sedangkan sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban atas kuesioner yang dibagikan kepada responden.

#### **4.6. Metode Analisis Data**

##### **4.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### **1. Uji Validitas**

Validitas merupakan derajat hingga sejauh mana ketepatan dan ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur gejala. Validitas dapat diartikan pula sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid dan sah mempunyai validitas yang tinggi, yang berarti bahwa alat ukur yang digunakan tersebut sudah tepat. Uji validitas dilakukan dengan cara melihat korelasi skor masing-masing item pernyataan dalam kuesioner dengan skor totalnya. Umar (2005) korelasi ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus *Product Moment Pearson*, sebagai berikut:

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X^2) (N \sum Y^2 - (\sum Y^2))}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi *product moment*

N = jumlah responden

X = skor untuk masing-masing item pernyataan

Y = jumlah skor keseluruhan dari seluruh item pernyataan untuk masing-masing responden.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal apabila jawaban responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji reliabilitas kuesioner digunakan teknik *CronbachAlpha*, yang dapat diformulasikan dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2005):

$$r_{ii} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

r = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = varians total

Dalam Ghozali (2005), instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi apabila jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* yang diperoleh  $> 0,60$ .

### 4.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang diolah adalah sah (tidak terdapat penyimpangan) serta distribusi normal, maka data tersebut akan diuji melalui uji asumsi klasik, yaitu:

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2005).

### **2. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2005).

### **3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Apabila residual plot yang terjadi tidak menggambarkan pola tertentu yang sistematis, lebih bersifat acak dan berada diatas serta dibawah nol pada sumbu Y, maka persamaan regresi yang dipakai

dalam penelitian ini dapat memenuhi asumsi homoskedastisitas atau tidak ada masalah heteroskedastisitas. Cara lainnya yaitu dengan metode Glejser dengan cara meregres nilai absolute residualnya terhadap variabel *independent*, apabila variabel *independent* signifikan secara statistik mempengaruhi variabel *dependent*, maka indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05). Jika dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

#### 4.6.3. Uji Hipotesis

##### 1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi regresi berganda. Uji F dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$f_h \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R: Koefisien korelasi ganda

K: Jumlah variabel independen

N: Jumlah anggota sampel

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika F hitung sama dengan atau lebih besar dari F tabel maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.
- b. Jika F hitung lebih kecil dari F tabel maka variabel independen secara

bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependent.

## 2. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005). Tingkat kepercayaan yang digunakan 95% atau taraf signifikan 5%, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Bila *probability* t hitung  $> 0,05$  Ho diterima dan H1 ditolak.
- b. Bila *probability* t hitung  $< 0,05$  Ho ditolak dan H1 diterima.

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dapat dihitung menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t: t hitung

r: Koefisien korelasi

n: Jumlah sampel

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antar variabel. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai t hitung sama dengan atau lebih besar dari t tabel maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

## 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan

variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya (Ghozali, 2005). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) berarti semakin tinggi kemampuan variabel *independent* dalam menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel *dependent*.



## **BAB V**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Hasil Penelitian**

##### **5.1.1. Deskripsi Obyek Penelitian**

Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang berisi pernyataan atau pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden yakni seluruh seluruh guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – pare sebanyak 50 orang. Kuesioner yang disebarakan sebanyak 50 kuesioner dengan tingkat pengembalian 100%.

##### **5.1.2. Karakteristik Responden**

a. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Tabel demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki – Laki	9	18%
Perempuan	41	82%
Total	50	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa dari 50 responden sebagian besar merupakan responden perempuan yaitu sebanyak 41 orang (82%), sedangkan sisanya sebanyak 9 orang (18%) adalah responden laki – laki.

b. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia.

Deskripsi data responden berdasarkan usia disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Tabel Demografi Responden Berdasarkan Usia

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
< 21 Tahun	0	0%
21 – 30 Tahun	1	2%
31 – 40 Tahun	27	54%
41 – 50 Tahun	6	12%
> 50 Tahun	16	32%
Total	50	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa jumlah persentase responden yang berusia kurang dari 21 tahun sebesar 0% (0 orang), responden yang berusia antara 21-30 tahun sebesar 2% (1 orang), responden yang berusia 31-40 tahun sebesar 54,% (27 orang), responden yang berusia antara 41-50 tahun sebesar 12% (6 orang), dan responden yang berusia lebih dari 50 tahun sebesar 32% (16 orang).

c. Deskripsi Data Responden Berdasarkan Pendidikan.

Deskripsi data responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Tabel Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Diploma	0	0%

S.1	48	96%
S.2	2	4%
Total	50	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa jumlah persentase responden yang berpendidikan diploma sebesar 0% (0 orang), sarjana/S1 sebesar 96% (48 orang), responden yang berpendidikan pascasarjana/S2 sebesar 4% (2 orang).

### **5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian**

Berdasarkan demografi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan dapat dilihat bahwa sebahagian besar guru yang mengabdikan di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare - pare adalah perempuan demikian pula dengan usia guru masih dalam usia produktif sehingga nantinya kompetensi profesional, kecerdasan emosional dan sarana prasarana yang dimiliki di sekolah tersebut akan mempengaruhi kinerja para guru nantinya.

### **5.1.4. Uji Kualitas Data**

#### **1. Uji Validitas Data**

Tujuan pengujian validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi bila alat ukur tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Uji yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan

tujuan pengukuran dikatakan sebagai uji yang memiliki validitas rendah. Nilai  $r_{tabel}$  dihitung dengan menggunakan analisis  $df$  (*degree of freedom*) yaitu dengan rumus  $df = n - 2$  dengan  $n$  adalah jumlah responden. Dengan demikian,  $df = 48$  ( $50 - 2$ ). Berdasarkan tabel  $r$  *product moment* diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,284. Hasil pengujian validitas untuk setiap variabel ditampilkan dalam tabel-tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kompetensi Profesional Guru	1	0,498	0,284	Valid
	2	0,708	0,284	Valid
	3	0,784	0,284	Valid
	4	0,498	0,284	Valid
	5	0,550	0,284	Valid
	6	0,734	0,284	Valid
	7	0,716	0,284	Valid
	8	0,550	0,284	Valid
	9	0,711	0,284	Valid
	10	0,748	0,284	Valid
	11	0,498	0,284	Valid
	12	0,708	0,284	Valid
	13	0,784	0,284	Valid
	14	0,498	0,284	Valid
	15	0,738	0,284	Valid
	16	0,784	0,284	Valid
	17	0,498	0,284	Valid
	18	0,738	0,284	Valid
	19	0,769	0,284	Valid
	20	0,550	0,284	Valid
	21	0,441	0,284	Valid
	22	0,687	0,284	Valid
	23	0,683	0,284	Valid
	24	0,299	0,284	Valid
Kecerdasan Emosional	1	0,612	0,284	Valid
	2	0,740	0,284	Valid
	3	0,716	0,284	Valid
	4	0,612	0,284	Valid
	5	0,764	0,284	Valid
	6	0,716	0,284	Valid
	7	0,612	0,284	Valid

	8	0,612	0,284	Valid
	9	0,740	0,284	Valid
	10	0,716	0,284	Valid
	11	0,592	0,284	Valid
	12	0,612	0,284	Valid
	13	0,764	0,284	Valid
	14	0,716	0,284	Valid
	15	0,592	0,284	Valid
	16	0,764	0,284	Valid
	17	0,703	0,284	Valid
	18	0,592	0,284	Valid
	19	0,764	0,284	Valid
	20	0,716	0,284	Valid
	21	0,740	0,284	Valid
	22	0,612	0,284	Valid
Sarana Prasarana	1	0,463	0,284	Valid
	2	0,699	0,284	Valid
	3	0,830	0,284	Valid
	4	0,463	0,284	Valid
	5	0,686	0,284	Valid
	6	0,775	0,284	Valid
	7	0,560	0,284	Valid
	8	0,686	0,284	Valid
	9	0,757	0,284	Valid
	10	0,756	0,284	Valid
	11	0,433	0,284	Valid
	12	0,730	0,284	Valid
	13	0,830	0,284	Valid
	14	0,433	0,284	Valid
	15	0,730	0,284	Valid
	16	0,830	0,284	Valid
	17	0,463	0,284	Valid
	18	0,730	0,284	Valid
	19	0,830	0,284	Valid
	20	0,686	0,284	Valid
	21	0,766	0,284	Valid
	22	0,554	0,284	Valid
Kinerja Guru	1	0,492	0,284	Valid
	2	0,741	0,284	Valid
	3	0,745	0,284	Valid
	4	0,492	0,284	Valid
	5	0,478	0,284	Valid
	6	0,741	0,284	Valid
	7	0,745	0,284	Valid
	8	0,478	0,284	Valid
	9	0,741	0,284	Valid

	10	0,745	0,284	Valid
	11	0,478	0,284	Valid
	12	0,741	0,284	Valid
	13	0,745	0,284	Valid
	14	0,492	0,284	Valid
	15	0,723	0,284	Valid
	16	0,745	0,284	Valid
	17	0,478	0,284	Valid
	18	0,723	0,284	Valid
	19	0,745	0,284	Valid
	20	0,492	0,284	Valid
	21	0,723	0,284	Valid
	22	0,745	0,284	Valid
	23	0,723	0,284	Valid
	24	0,349	0,284	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020

Pada tabel di atas menggambarkan hasil perbandingan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  masing-masing butir pernyataan pada variabel Kompetensi Profesional Guru, Kecerdasan Emosional, Sarana Prasarana, dan Kinerja Guru. Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi pada hampir semua butir pernyataan dinyatakan valid karena nilainya lebih dari 0,284 maka dapat disimpulkan hasil uji validitas pada butir pernyataan secara keseluruhan data dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi Profesional	0,934	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,938	Reliabel
Sarana Prasarana	0,940	Reliabel
Kinerja Guru	0,935	Reliabel

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020

Dari hasil analisis dapat dilihat nilai kompetensi profesional sebesar 0,934, kecerdasan emosional sebesar 0,938, sarana prasarana sebesar 0,940 dan kinerja guru sebesar 0,935. Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 maka dapat disimpulkan butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

### **3. Deskripsi tentang hasil pengukuran variabel kompetensi profesional guru, kecerdasan emosional, sarana prasarana dan kinerja guru.**

#### **a. Kompetensi Profesional Guru**

Penilaian Guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare mengenai kompetensi profesional guru yang dikembangkan berdasarkan 6 indikator yaitu: (1) kemampuan intelektual yang baik, (2) kemampuan memahami visi misi pendidikan nasional, (3) keahlian mentransfer ilmu pengetahuan kepada siswa (4) memahami konsep perkembangan psikologis anak (5) memiliki kemampuan mengorganisir proses belajar (6) memiliki kreativitas dan seni mendidik. Dijabarkan ke dalam 24 butir pernyataan yang dianggap valid.

Rekapitulasi jawaban dilakukan dengan melakukan skor penilaian minimal 1 dan maksimal 5. Dengan demikian skor penilaian guru mengenai kompetensi professional mempunyai rentang 24 – 120. Data terkumpul dari responden menunjukkan bahwa skor minimum 58, skor maksimum 96, rentang skor (range) 38, skor rata-rata (mean) 82,32, standar deviasi 9,93 dan median 80. Adapun analisis deskripsi kompetensi profesional guru seperti pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Deskripsi Analisis Kompetensi Profesional Guru

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran sampel	50
Skor tertinggi	96
Skor terendah	58
Median	80
Modus	80
Rata-rata	82,32
Varians	98,793
Standar deviasi	9,93
Range	38

Sumber: Hasil print out program SPSS version 25.

Jika skor kompetensi profesional guru yang diambil dari 50 responden dikelompokkan secara umum dalam 5 kategori, maka diperoleh distribusi skor digunakan sebaran normal standar seperti yang ditunjukkan pada tabel 7 berikut:



Tabel 7. Distribusi frekuensi dan persentase skor kompetensi profesional guru

Interval skor	Kategori	Frekuensi	Persen
$X \leq 67$	Sangat rendah	3	6
$67 < X \leq 77$	Rendah	9	18
$77 < X \leq 87$	Sedang	24	48
$87 < X \leq 97$	Tinggi	14	28
$97 < X$	Sangat tinggi	0	0
Jumlah		50	100

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa dari 50 responden sebagai obyek penelitian ternyata penilaian kompetensi profesional guru sebesar 6 persen dikategorikan sangat rendah, 18 persen rendah, 48 persen sedang, 28 persen tinggi dan 0 persen sangat tinggi.

Dari tabel 6 dan 7 diketahui bahwa skor rata-rata kompetensi profesional guru dari responden yang menjadi obyek penelitian adalah 82,32 dengan nilai teoritis 96 dan standar deviasi 9,93, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian kompetensi profesional Guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare berada pada kategori sedang

b. Kecerdasan Emosional

Penilaian Guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare mengenai

kecerdasan emosional yang dikembangkan berdasarkan 5 indikator yaitu: (1) kecerdasan diri, (2) pengetahuan diri (3) motivasi diri, (4) empati, dan (5) keterampilan sosial. Dijabarkan ke dalam 22 butir pernyataan yang dianggap valid. Rekapitulasi jawaban dilakukan dengan melakukan skor penilaian minimal 1 dan maksimal 5. Dengan demikian skor penilaian guru mengenai kecerdasan emosional mempunyai rentang 22 – 110. Data terkumpul dari responden menunjukkan bahwa skor minimum 56, skor maksimum 88, rentang skor (range) 32, skor rata-rata (mean) 75,38, standar deviasi 9,13 dan median 74. Adapun analisis deskripsi kecerdasan emosional seperti pada tabel 9 berikut:

Table 8. Deskripsi Analisis Kecerdasan Emosional

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran sampel	50
Skor tertinggi	88
Skor terendah	56
Median	74
Modus	88
Rata-rata	75,38
Varians	83,383
Standar deviasi	9,13
Range	32

Sumber: Hasil print out program SPSS version 25.

Jika skor kecerdasan emosional yang diambil dari 50 responden dikelompokkan secara umum dalam 5 kategori, maka diperoleh distribusi skor digunakan sebaran normal standar seperti yang ditunjukkan pada tabel 9 berikut:

Tabel 9. Distribusi frekuensi dan persentase skor kecerdasan emosional

Interval skor	Kategori	Frekuensi	Persen
$X \leq 62$	Sangat rendah	4	8
$62 < X \leq 71$	Rendah	9	18
$71 < X \leq 80$	Sedang	24	48
$80 < X \leq 89$	Tinggi	13	26
$89 < X$	Sangat tinggi	0	0
Jumlah		50	100

Dari tabel 9 dapat dilihat bahwa dari 50 responden sebagai obyek penelitian ternyata penilaian guru terhadap kecerdasan emosional sebesar 8 persen dikategorikan sangat rendah, 18 persen rendah, 48 persen sedang, 26 persen tinggi dan 0 persen sangat tinggi.

Dari tabel 8 dan 9 diketahui bahwa skor rata-rata kecerdasan emosional dari responden yang menjadi obyek penelitian adalah 75,38 dengan nilai teoritis 88 dan standar deviasi 9,13, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian Guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare mengenai kecerdasan emosional berada pada kategori sedang.

c. Sarana Prasarana

Penilaian Guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare mengenai sarana prasarana yang dikembangkan berdasarkan 2 indikator yaitu: (1) pemanfaatan sarana pembelajaran relevan, (2) pemanfaatan prasarana pembelajaran. Dijabarkan ke dalam 22 butir pernyataan yang dianggap valid. Rekapitulasi jawaban dilakukan dengan melakukan skor penilaian minimal 1 dan maksimal 5. Dengan demikian skor penilaian guru mengenai sarana prasarana mempunyai rentang 22 – 110. Data terkumpul dari responden menunjukkan bahwa skor minimum 50, skor maksimum 89, rentang skor (range) 39, skor rata-rata (mean) 74,22, standar deviasi 9,95 dan median 74. Adapun analisis deskripsi sarana prasarana seperti pada tabel 10 berikut:

Table 10. Deskripsi Analisis Sarana Prasarana

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran sampel	50
Skor tertinggi	89
Skor terendah	50
Median	74
Modus	74
Rata-rata	74,22
Varians	99,032
Standar deviasi	9,95
Range	39

Sumber: Hasil print out program SPSS version 25.

Jika skor sarana prasarana yang diambil dari 50 responden dikelompokkan secara umum dalam 5 kategori, maka diperoleh distribusi skor digunakan sebaran normal standar seperti yang ditunjukkan pada tabel 11 berikut:

Tabel 11. Distribusi frekuensi dan persentase skor sarana prasarana

Interval skor	Kategori	Frekuensi	Persen
$X \leq 59$	Sangat rendah	4	8
$59 < X \leq 69$	Rendah	10	20
$69 < X \leq 79$	Sedang	20	40
$79 < X \leq 89$	Tinggi	16	32
$89 < X$	Sangat tinggi	0	0
Jumlah		50	100

Dari tabel 11 dapat dilihat bahwa dari 50 responden sebagai obyek penelitian ternyata penilaian sarana prasarana sebesar 8 persen dikategorikan sangat rendah, 20 persen rendah, 40 persen sedang, 32 persen tinggi dan 0 persen sangat tinggi.

Dari tabel 10 dan 11 diketahui bahwa skor rata-rata sarana prasarana dari responden yang menjadi obyek penelitian adalah 74,22 dengan nilai teoritis 89 dan standar deviasi 9,95, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian sarana prasarana di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare berada pada kategori sedang.

#### d. Kinerja Guru

Penilaian Guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare mengenai kinerja

yang dikembangkan berdasarkan 3 indikator yaitu: (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) mengevaluasi pembelajaran. Dijabarkan ke dalam 24 butir pernyataan yang dianggap valid. Rekapitulasi jawaban dilakukan dengan melakukan skor penilaian minimal 1 dan maksimal 5. Dengan demikian skor penilaian guru mengenai kinerja mempunyai rentang 24 – 120. Data terkumpul dari responden menunjukkan bahwa skor minimum 58, skor maksimum 96, rentang skor (range) 38, skor rata-rata (mean) 82,66, standar deviasi 9,52 dan median 80. Adapun analisis deskripsi kinerja guru seperti pada tabel 12 berikut:

Table 12. Deskripsi Analisis Kinerja Guru

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran sampel	50
Skor tertinggi	96
Skor terendah	58
Median	80
Modus	80
Rata-rata	82,66
Varians	90,637
Standar deviasi	9,52
Range	38

Sumber: Hasil print out program SPSS version 25.

Jika skor kinerja guru yang diambil dari 50 responden dikelompokkan secara umum dalam 5 kategori, maka diperoleh distribusi skor digunakan sebaran normal standar seperti yang ditunjukkan pada tabel 13 berikut:

Tabel 13. Distribusi frekuensi dan persentase skor kinerja guru

Interval skor	Kategori	Frekuensi	Persen
$X \leq 68$	Sangat rendah	2	4
$68 < X \leq 78$	Rendah	9	18
$78 < X \leq 87$	Sedang	27	54
$87 < X \leq 97$	Tinggi	12	24
$97 < X$	Sangat tinggi	0	0
Jumlah		50	100

Dari tabel 13 dapat dilihat bahwa dari 50 responden sebagai obyek penelitian ternyata penilaian kinerja guru sebesar 4 persen dikategorikan sangat rendah, 18 persen rendah, 54 persen sedang, 24 persen tinggi dan 0 persen sangat tinggi.

Dari tabel 12 dan 13 diketahui bahwa skor rata-rata kinerja guru dari responden yang menjadi obyek penelitian adalah 82,66 dengan nilai teoritis 96 dan standar deviasi 9,52, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare berada pada kategori sedang.

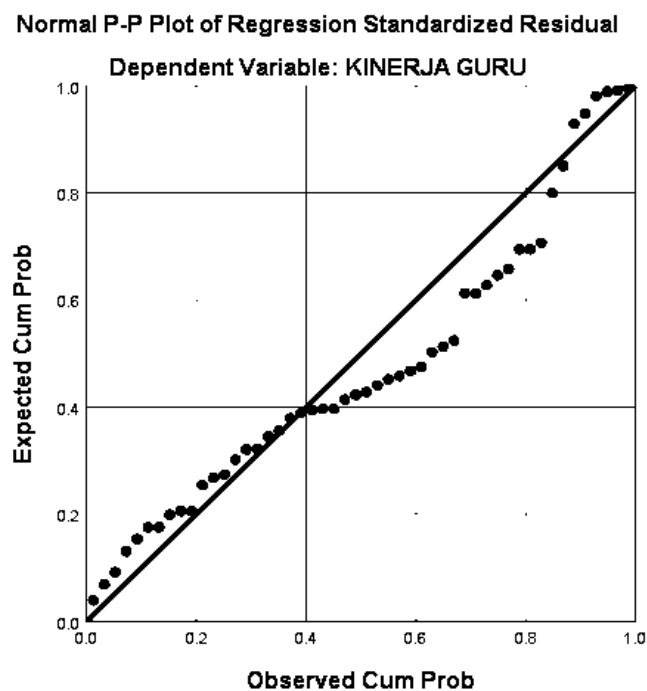
#### 5.1.5. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 25 menunjukkan bahwa semua variabel reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* melebihi dari 0,60.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati tidak. Cara mendeteksi normalitas dilakukan dengan cara yaitu dengan analisis grafik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji normalitas data dapat dilihat pada Gambar 2.

Uji Normalitas Data





## b. Uji Multikolinieritas

Tabel 14. Hasil Uji Multikolinieritas

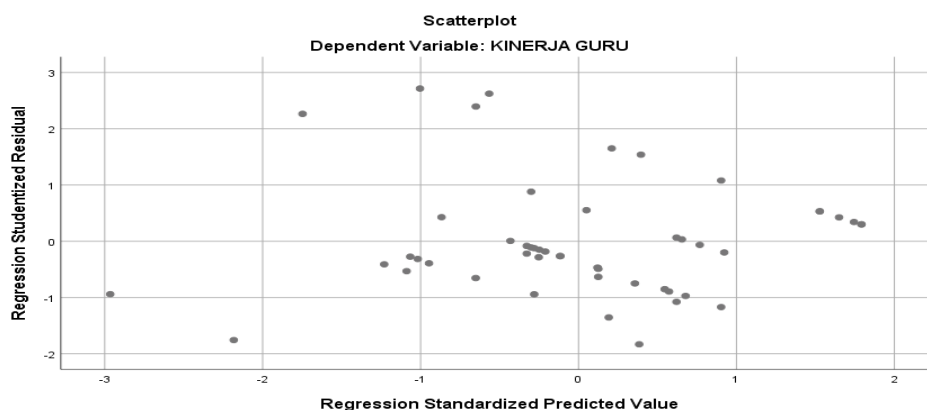
		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	16.384	11.692		1.401	.168		
	KOMPETENSI PROFESIONAL	.296	.115	.309	2.566	.014	.848	1.179
	KECERDASAN EMOSIONAL	.439	.129	.422	3.411	.001	.807	1.240
	SARANA PRASARANA	.118	.112	.123	1.057	.296	.903	1.107

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau independen. Hasil nilai variance inflation factor (VIF) dengan menggunakan SPSS versi 25, nilai  $VIF < 10$  dan nilai tolerance  $> 0,10$ , maka dapat dipastikan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

## c. Uji Heteroskedastisitas

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



### 5.1.6. Pengujian Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk menjawab hipotesis apakah kompetensi professional guru, kecerdasan emosional dan sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare.

Tabel 16. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	16.384	11.692		1.401	.168		
	KOMPETENSI PROFESIONAL	.296	.115	.309	2.566	.014	.848	1.179
	KECERDASAN EMOSIONAL	.439	.129	.422	3.411	.001	.807	1.240
	SARANA PRASARANA	.118	.112	.123	1.057	.296	.903	1.107

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS versi 25 diperoleh nilai coefisien konstanta sebesar 16,384 koefisien kompetensi professional 0,296, koefisien kecerdasan emosional 0,439, koefisien sarana prasarana 0,118 maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 16,384 + 0,296X_1 + 0,439X_2 + 0,118X_3$$

#### b. Uji Statistik

##### 1. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (kompetensi professional guru, kecerdasan emosional dan sarana prasarana)

terhadap variabel terikat (kinerja guru) secara bersama-sama. Untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh maka akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

$H_0$  : Kompetensi professional guru, kecerdasan emosional dan sarana prasarana secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

$H_1$  : Kompetensi professional guru, kecerdasan emosional dan sarana prasarana secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

Tabel 17. Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1924.343	3	641.448	11.723	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2516.877	46	54.715		
	Total	4441.220	49			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), SARANA PRASARANA, KOMPETENSI PROFESIONAL, KECERDASAN EMOSIONAL

Dari hasil uji F diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,723 dan jika dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%, maka nilai  $F_{tabel} = 2,79$ , artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $11,723 > 2,79$ ) sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan kata lain kompetensi professional guru, kecerdasan emosional dan sarana prasarana secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

## 2. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (kompetensi professional guru, kecerdasan emosional dan sarana prasarana) terhadap variabel terikat (kinerja guru) secara parsial. Untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh maka akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

$H_0$  : Kompetensi professional guru, kecerdasan emosional, dan sarana prasarana secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

$H_1$  : Kompetensi professional guru, kecerdasan emosional, dan sarana prasarana secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.

Tabel 18. Hasil Uji t

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	16.384	11.692		1.401	.168		
	KOMPETENSI PROFESIONAL	.296	.115	.309	2.566	.014	.848	1.179
	KECERDASAN EMOSIONAL	.439	.129	.422	3.411	.001	.807	1.240
	SARANA PRASARANA	.118	.112	.123	1.057	.296	.903	1.107

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh pada tabel diatas, dengan taraf signifikansi 0,05. Dengan ketentuan tersebut maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar = 2,011. Kesimpulan dalam pengujian  $t_{hitung}$  adalah sebagai berikut:

### a. Kompetensi Profesional Guru ( $X_1$ )

Berdasarkan tabel 15 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kompetensi professional guru ( $X_1$ ) sebesar 2,566 lebih dari 2,011 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya kompetensi professional guru secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.

b. Kecerdasan Emosional ( $X_2$ )

Berdasarkan tabel 15 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kecerdasan emosional ( $X_2$ ) sebesar 3,411 lebih dari 2,011 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.

c. Sarana Prasarana ( $X_3$ )

Berdasarkan tabel 15 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel sarana prasarana ( $X_3$ ) sebesar 1,057 kurang dari 2,011 ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya sarana prasarana secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari hasil regresi berganda menunjukkan seberapa besar variabel dependen (kinerja guru) dipengaruhi oleh variabel independen (kompetensi profesional guru, kecerdasan emosional dan sarana prasarana).

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 16 berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.658 <sup>a</sup>	.433	.396	7.39694	2.421

a. Predictors: (Constant), SARANA PRASARANA, KOMPETENSI PROFESIONAL, KECERDASAN EMOSIONAL

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan data di atas diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,433 atau (43,3%). Hal ini menunjukkan bahwa 43,3% kinerja guru dipengaruhi

oleh kompetensi professional guru, kecerdasan emosional dan sarana prasarana. Sedangkan 56,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## **5.2. Pembahasan Penelitian**

Hasil analisis deskriptif memberikan gambaran bahwa secara umum kompetensi professional guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare masih perlu ditingkatkan. Gambaran ini didasarkan pada keenam indikator kompetensi professional guru yang secara kumulatif memperoleh penilaian rata – rata dalam kategori sedang.

Hasil deskriptif tersebut menggambarkan bahwa guru perlu meningkatkan kompetensinya sehingga mampu melaksanakan tugas sebagai guru yang professional.

Hasil analisis deskriptif memberikan gambaran dalam menilai kecerdasan emosional guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare masih perlu ditingkatkan sepenuhnya untuk mendukung kinerja guru. Gambaran ini didasarkan pada lima indikator kecerdasan emosional yang secara kumulatif memperoleh penilaian rata-rata sedang. Untuk meningkatkan kecerdasan emosional guru yang di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare perlu kiranya pihak dinas pendidikan kota Pare – Pare melaksanakan webinar tentang kecerdasan emosional dalam pembelajaran untuk meningkatkan kinerja mereka dalam mengajar.

Hasil analisis deskriptif memberikan gambaran dalam menilai sarana prasarana yang ada di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare masih perlu mendapat perhatian dari Pemerintah Kota Pare –Pare. Gambaran ini didasarkan pada dua indikator sarana prasarana yang secara kumulatif memperoleh penilaian rata-rata sedang. Untuk meningkatkan sarana prasarana di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare tidak hanya berharap banyak pada Pemerintah tapi juga bisa dilibatkan partisipasi masyarakat dalam hal ini pemberdayaan komite sekolah.

Hasil analisis deskriptif juga menemukan bahwa kinerja guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare dalam kategori sedang, hal ini tentunya harus ditingkatkan mulai dari bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran sampai pada mengevaluasi pembelajaran agar menghasilkan kinerja guru yang berkualitas.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang disimpulkan bahwa kompetensi professional guru, kecerdasan emosional dan sarana prasarana berpengaruh positif terhadap kinerja guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare, hal ini bermakna bahwa jika kompetensi professional guru, kecerdasan emosional dan sarana prasana meningkat maka kinerja guru juga akan semakin bagus sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu sudah menjadi tugas bagi setiap guru untuk senantiasa berupaya meningkatkan kompetensinya, meningkatkan kecerdasan emosionalnya

agar tercipta kinerja yang maksimal pula. Demikian halnya sarana prasarana yang ada di sekolah sudah menjadi tanggungjawab bersama antara pemerintah terkait dan masyarakat dalam hal ini komite sekolah untuk senantiasa membantu sekolah dalam hal memfasilitasi sarana prasarana sekolah sebagai penunjang untuk pelaksanaan PBM yang lebih baik guna mendukung tugas-tugas guru dikemudian hari.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh secara parsial kompetensi professional guru terhadap kinerja guru

Hasil uji hipotesis secara parsial bahwa kompetensi professional guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare. Hal ini diperoleh dari perhitungan uji t dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,566 > 2,011$ ). Hal ini perlu menjadi perhatian bagi guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare untuk selalu meningkatkan kompetensi profesionalnya melalui pelatihan – pelatihan yang menunjang tugas guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

2. Pengaruh secara parsial kecerdasan emosional terhadap kinerja guru

Hasil uji hipotesis secara parsial bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare. Hal ini diperoleh dari perhitungan uji t dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,411 > 2,011$ ). Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh



seorang guru dalam menunjang tugas – tugasnya karena bukan hanya kecerdasan intelektual saja yang ditingkatkan namun kecerdasan emosional juga perlu mendapatkan porsi yang cukup dalam rangka meningkatkan kinerja para guru.

3. Pengaruh secara parsial sarana prasarana terhadap kinerja guru

Hasil uji hipotesis secara parsial bahwa sarana prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare. Hal ini diperoleh dari perhitungan uji t dimana  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,057 < 2,011$ ). Hal ini menunjukkan bahwa sarana prasarana tidak selamanya berpengaruh terhadap kinerja guru. Ada kalanya sarana prasarana yang ada di sekolah masih terbatas tetapi kinerja gurunya bagus begitupun sebaliknya. Namun hal yang sebenarnya diharapkan adalah sarana prasarana yang bagus dapat meningkatkan kinerja guru yang bagus pula.

4. Pengaruh secara simultan kompetensi professional guru, kecerdasan emosional, sarana prasarana terhadap kinerja guru.

Hasil uji hipotesis secara simultan bahwa kompetensi professional, kecerdasan emosional, dan sarana prasarana secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare. Hal ini diperoleh dari perhitungan uji F di mana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $11,723 > 2,79$ ) dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ). Hal tersebut membuktikan bahwa secara bersama – sama kompetensi professional guru, kecerdasan emosional dan sarana

prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru. Kompetensi professional guru adalah hal yang sangat penting dimiliki oleh seorang guru sebagai asset dalam menciptakan SDM yang unggul dan berkarakter demikian pula dengan kecerdasan emosional yang baik harus dimiliki oleh setiap individu guru dan sarana prasarana penunjang harus tersedia dalam rangka mendukung tugas – tugas guru dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Dari hasil penelitian ini dapat juga kita lihat bahwa gabungan tiga variabel yaitu kompetensi professional guru, kecerdasan emosional dan sarana prasarana dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja guru yaitu sebesar 43,3%.

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1.Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial kompetensi professional guru ( $\text{sig } 0,014 < \alpha 0,05$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare. Indikator yang ada pada variabel kompetensi professional guru harus selalu ditingkatkan untuk mencapai kinerja guru yang maksimal.
2. Secara parsial kecerdasan emosional ( $\text{sig } 0,001 < \alpha 0,05$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare. Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja guru perlu tetap meningkatkan kecerdasan emosional guru dalam melaksanakan pembelajaran terhadap peserta didik. Semakin bagus kecerdasan emosional maka semakin bagus pula kinerja guru yang tercipta.
3. Secara parsial sarana prasarana ( $\text{sig } 0,296 > \alpha 0,05$ ) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare. Hal ini menunjukkan bahwa tidak selamanya sarana prasarana yang bagus dapat menunjang atau meningkatkan kinerja guru begitupun sebaliknya.
4. Secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi professional guru ( $X_1$ ),

kecerdasan emosional ( $X_2$ ) dan sarana prasarana ( $X_3$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Hal ini berarti bahwa peningkatan kompetensi profesional guru, kecerdasan emosional dan sarana prasarana mempengaruhi kinerja guru sebesar 43,3%. Sedangkan 56,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## **6.2.Implikasi**

Sebagai suatu penelitian yang dilakukan di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare, maka simpulan yang ditarik tentu mempunyai implikasi dalam bidang pendidikan dan juga penelitian – penelitian selanjutnya, sehubungan dengan hal tersebut maka implikasinya adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengenai variabel kompetensi profesional guru sudah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare . Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional yang bagus akan menunjang pencapaian kinerja guru yang maksimal.
2. Kecerdasan emosional yang dimiliki oleh guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare sudah menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini berarti bahwa guru – guru harus tetap berupaya meningkatkan kecerdasan emosionalnya dalam rangka mencapai kinerja guru yang maksimal.

3. Sarana prasarana yang dimiliki sekolah di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare diduga belum berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa perlu ada perhatian bagi pemerintah dan masyarakat dalam hal ini komite sekolah untuk selalu memperhatikan sarana prasarana yang ada dalam rangka menunjang kinerja guru yang baik.
4. Dari hasil penelitian secara simultan menunjukkan pengaruh secara bersama-sama antara variabel kompetensi professional guru, kecerdasan emosional dan sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare yang memberikan kontribusi sebesar 43,3%. Hal ini menunjukkan bahwa perlu kiranya penelitian lanjutan yang memasukkan variabel – variabel lain dengan pendekatan kuantitatif.

### **6.3.Saran**

1. Perlu adanya pelatihan secara berkelanjutan yang diperuntukkan bagi guru – guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare untuk meningkatkan kompetensinya sebagai guru yang professional dalam rangka menciptakan kinerja guru yang maksimal.
2. Perlu adanya pelatihan kecerdasan emosional dan semacamnya yang diterapkan di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare, karena berdasarkan indikator yang ada secara teori kecerdasan emosional sudah bagus untuk diterapkan

sehingga menjadi tugas bagi setiap guru untuk senantiasa meningkatkan kecerdasan emosional yang dimiliki.

3. Perlu perhatian dari pemerintah setempat dan bantuan dari masyarakat dalam hal ini komite sekolah untuk bersinergi dalam rangka memberikan fasilitas sarana prasarana di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare dalam rangka mencapai kinerja guru yang maksimal.
4. Diperlukan penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel – variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru di UPTD SD Negeri Gugus XII Kelurahan Cappagalung Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016),
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran secara Manusiawi*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2014)
- Danim, Sudarwan dan Khairil. 2011. *Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Priansa, Juni Donni. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta. 2015. *Manajemen Peserta Didik dan Model pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Saondi, Ondi dan Aris Suherman. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Refika Aditama.
- Uno, Hamzah. B. 2011. *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siregar, S. (2015) *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Cet. III; Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiyawati, N, dkk. (2016). Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi pada SMP Negeri se-Kecamatan Boja Kabupaten Kendal). *Dharma Ekonomi*, 23 (43), 44- 52. Diakses dari <https://ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/indeks.php/DE/article/download/315/295>
- Uno, H.B. (2010). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Cet. XIV; Jakarta: Bumi Aksara.
- Goelman, Daniel. 2015. *Working with emotional intelligence terjemahan*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Goelman, Daniel. 2016. *emotional intelligence*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Puluhulawa, Citro W. 2013. *Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Meningkatkan Kompetensi Sosial Guru*. Makara Seri Sosial Humaniora, 2013, vol, 17(2)
- Dwi Sampurno dan Agus Wibowo (2015): Kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Negeri 4 Pandeglang.
- Rahmasari, Lisda. 2012. *Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan*. Jurnal ilmiah informatika. Vol 3.no 1 Sunar, P. D. 2010. *Edisi lengkap tes IQ, SQ & SQ*. Hash Books. Yogyakarta

- Syahrum, Syahrudin Usman, Nur Yamin (2019). Pengaruh profesionalisme guru dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri 2 Bulukumba. *Jurnal Manajemen Pendidikan - Vol. 14, No. 1, Juli 2019: 38-44* .Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Ratika Sari Dewi , Taufani C. Kurniaitun , Abubakar (2018) Kemampuan professional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXV No.1 April 2018* Universitas Pendidikan Indonesia
- Poniman (2017).Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual guru terhadap profesionalisme guru SMK Negeri di Kota Bandar Lampung.Tesis.Program Studi Magister Manajemen PendidikanFakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
- Atika Sriwahyuni, Jolianis, dan Nora Susanti (2017). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, sarana prasarana dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Lubuk Basung.
- Prastyawan.(2016). Manajemen sarana dan prasarana pendidikan.*JurnalStudi Keislaman* Volum 6, nomor 1, Maret 2016.
- Pramono, H. (2012). Pengaruh sistem pembinaan, sarana prasarana dan pendidikan latihan terhadap kompetensi kinerja guru pendidikan jasmani sekolah dasar di kota semarang. *Jurnal Penelitian Pendidikan* Vol. 29 Nomor 1 tahun 2012
- Pujiyanti dan Handayani.(2012). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan kepemimpinan kepala sekolah dan pemberdayaan guru sebagai variabel moderasi pada SD Negeri Uptd Dikpora kecamatan sayung demak.*Jurnal*.
- Rachmawati, Tutik dan Daryanto.(2013). *Penilaian kinerja profesi mutu dan angka kreditnya*.Gava Media: Yogyakarta
- Sahertien, P. A. (2010). *Konsep dasar dan teknik supervisi pendidikan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Jeine K. Turangan (2017). Pengaruh kopetensi, disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Manado.*Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1402 –1411Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan ManajemenUniversitas Sam Ratulangi Manado
- Dwi Nurjanati, Trisno Martono, Hery Sawiji. (2018) Pengaruh kompetensi padegogik, professional, social dan kepribadian terhadap profesionalisme guru SMA Kabupaten Klaten Tahun Ajaran 2017/2018. Magister Pendidikan Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta*Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 15, Nomor 1,



- Wiji Lestari (2018). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, sarana prasarana terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen.
- Chairul Anam (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, Vol. 4, No. 1, Juni 2018, Hal. 40-56. ISSN (*Online*): 2550-1038, ISSN (*Print*): 2503-3506. Website: [journal.unipdu.ac.id/index.php/dirasat/index](http://journal.unipdu.ac.id/index.php/dirasat/index). Dikelola oleh Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum (Unipdu) Jombang Indonesia.
- Lilik Kurniasih (2018). Pengaruh kompetensi guru, iklim organisasi dan supervise akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam Sekolah dasar Negeri se Kecamatan Sukoharjo. Tesis.
- Suparman. 2017. *Pengaruh pemberian tunjangan dan organizational citizenshipbehavior (OCB) terhadap kinerja guru (Studi pada sekolah dasar negeridi Kecamatan Poasia)*. Tesis. Program Pascasarjana Program Studi IlmuManajemen, Universitas Halu Oleo Kendari.
- Sudja, I. N. 2013. *Pengaruh kompetensi, kepemimpinan diri, sistem penghargaan, lingkungan kerja, terhadap komitmen pada profesi dan profesionalismeguru SMA Negeri di Bali*. DIE, 9(2).
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif Kualitati.dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmasari, Lisda. 2012. *Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosionaldan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan*. Jurnal ilmiahinformatika. Vol 3.no 1. Diakses pada 04/09/2018 pukul 05.38 WIB di:[unaki.ac.id](http://unaki.ac.id).
- Goleman, Daniel. 2015. *Emotional Intelligence: Kecerdasan emosional mengapaEI lebih penting daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Fatimah, Siti. 2018.*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan KompetensiProfesional Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Smpn 4Banjarbaru*.Jieb: Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis. Jilid 4 Nomor, Hal014-028. Diakses pada 20/09/2018 pukul 10.05 WIB di:[Http://Ejurnal.Stiepancasetia.Ac.Id/Index.Php/Jieb](http://Ejurnal.Stiepancasetia.Ac.Id/Index.Php/Jieb).
- Suparman. 2017. *Pengaruh pemberian tunjangan dan organizational citizenshipbehavior (OCB) terhadap kinerja guru (Studi pada sekolah dasar negeridi Kecamatan Poasia)*. Tesis. Program Pascasarjana Program Studi IlmuManajemen, Universitas Halu Oleo Kendari
- Rahardian, Zakka Ryan, dan Endang Sri Indrawati. 2018. *Hubungan AntaraKecerdasan Emosional Dengan Disiplin Kerja Pada Guru SMP*

*Negeri 6 dan 8 Kabupaten Pemalang*. Jurnal Empati, Januari 2018, Volume 7(Nomor 1), Halaman 345-301. Diakses pada 19/09/2018 pukul 15.37 WIB  
 di:<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/viewFile/20247/19099>

- Ujiarto, Toto, Rusdarti, Rifai & Tri Joko Raharjo. 2017. Effect of the School Principal's Management, Academic Supervision, Organizational Culture, and Work Motivation to the Teacher's Professionalism. The Journal of Educational Development. JED 5 (3) 414- 424.
- Agus Pitoyo, Riana Sitawat (2017). Pengaruh Sarana Prasarana Pendidikan dan Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi dengan Minta Belajar sebagai variabel Intervening. (Studi Kasus AMIK JTC Semarang Angkatan 2012 - 2014) INFOKAM Nomor I Th. XIII/MARET/2017
- Nieke H. Widaningrum, Agung Praptapa, Permata Ulfah (2010) Pengaruh Ketersediaan Sarana Pendidikan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman IFRS dengan Minat sebagai Variabel Moderating di Fakultas Ekonomi UNSOED. Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto. Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto
- Sahlan dan Y. Sutomo (2016). Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru MTs Se Kecamatan Winong Bupaten Pati. Pascasarjana, Universitas Stikubank Semarang [Asyaharipong@yahoo.co.id](mailto:Asyaharipong@yahoo.co.id)
- Nanda Iswahyudi (2018) Faktor-faktor Kecerdasan Emosional yang Mempengaruhi Kinerja Guru SD Pendidikan Jasmani dan Olahraga. Universitas Kahuripan Kediri [nandobareshi@yahoo.com](mailto:nandobareshi@yahoo.com). Jurnal Koulutus: Jurnal Pendidikan Kahuripan Volume 1, Nomor 2, September 2018; p-ISSN: 2620-6277, e-ISSN: 2620-6285
- Haryati, Hadi Sunaryo, M. Khoirul ABS (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan spiritual dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Malang. e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi dan bisnis Unisma website: [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id) (email: e.jrm
- Ratika Sari Dewi, Taufani C. Kurniaitun, Abubakar (2018). Kemampuan professional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar.
- Chandra Wijaya, *Perilaku Organisasi*, (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesi, 2017), hal. 33-36.
- Uno, H.B. (2010). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Cet. XIV ; Jakarta: Bumi Aksara.
- Al-Uqshari, Y. (2005). *Menjadi Pribadi yang Berpengaruh*. Jakarta: Gema Insani.

- Usman, M.U. (2011). *Menjadi Guru Profesional*. Cet. XXV; Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wardiana, U. (2004). *Psikologi Umum*. Jakarta: Bina Ilmu.

**LAMPIRAN**  
**DATA HASIL JAWABAN KUESIONER 50 RESPONDEN**



36	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	80
37	4	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	74
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
39	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	80
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
41	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	80
42	4	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	74
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
44	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	80
45	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	87
46	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	80
47	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	79
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
49	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	58
50	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	90



30	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	72	
31	4	3	2	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	69
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
33	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	73
34	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	79
35	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	72
36	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	72
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
38	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	54
39	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	57
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
41	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	72
42	4	3	2	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	69
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
44	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	73
45	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	79
46	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	72
47	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	72
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
49	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	54
50	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	81



### Sarana Prasarana (X<sub>3</sub>)

No Responden	Pernyataan																					Total Skor	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		22
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	74
3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	4	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	74
6	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	81
7	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	74
8	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	73
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	89
11	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	74
12	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	4	66
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
14	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	74
15	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	81
16	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	74
17	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	73
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
19	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	4	3	55
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
21	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	74
22	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	4	66
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
24	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	74
25	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	81
26	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	74
27	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	73
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
29	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	1	3	52



**Kinerja Guru (Y)**

No Responden	Pernyataan																								Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	80
3	4	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	74
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
5	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	80
6	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	87
7	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	80
8	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	79
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
10	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	58
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
12	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	80
13	4	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	74
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
15	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	80
16	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	87
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
18	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	80
19	4	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	74
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
21	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	80
22	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	87
23	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	80
24	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	79
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
26	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	80
27	4	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	74
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
29	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	80

30	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	87
31	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	80
32	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	79
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
35	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	80
36	4	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	74
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
38	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	80
39	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	87
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
41	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	80
42	4	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	74
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
44	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	80
45	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	87
46	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	80
47	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	79
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
49	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	58
50	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	87

**LAMPIRAN HASIL UJI VALIDITAS**













item_1 5	Pearson Correla tion	.963**	.354*	-.034	.963*	.326*	-.034	.963*	.963*	.354*	-.034	1.000**	.963**	.326*	-.034	1	.326*	-.020	1.000**	.326*	-.034	.354*	.963**	.592**
	Sig. (2- tailed)	.000	.012	.815	.000	.021	.815	.000	.000	.012	.815	.000	.000	.021	.815		.021	.893	.000	.021	.815	.012	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_1 6	Pearson Correla tion	.364**	.960**	.385*	.364*	1.000**	.385**	.364*	.364*	.960**	.385**	.326*	.364**	1.000**	.385**	.326*	1	.363**	.326*	1.000**	.385**	.960**	.364**	.764**
	Sig. (2- tailed)	.009	.000	.006	.009	.000	.006	.009	.009	.000	.006	.021	.009	.000	.006	.021		.010	.021	.000	.006	.000	.009	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_1 7	Pearson Correla tion	-.035	.381**	.988*	-.035	.363**	.988**	-.035	-.035	.381**	.988**	-.020	-.035	.363**	.988**	-.020	.363**	1	-.020	.363**	.988**	.381**	-.035	.703**
	Sig. (2- tailed)	.807	.006	.000	.807	.010	.000	.807	.807	.006	.000	.893	.807	.010	.000	.893	.010		.893	.010	.000	.006	.807	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_1 8	Pearson Correla tion	.963**	.354*	-.034	.963*	.326*	-.034	.963*	.963*	.354*	-.034	1.000**	.963**	.326*	-.034	1.000**	.326*	-.020	1	.326*	-.034	.354*	.963**	.592**
	Sig. (2- tailed)	.000	.012	.815	.000	.021	.815	.000	.000	.012	.815	.000	.000	.021	.815	.000	.021	.893		.021	.815	.012	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_1 9	Pearson Correla tion	.364**	.960**	.385*	.364*	1.000**	.385**	.364*	.364*	.960**	.385**	.326*	.364**	1.000**	.385**	.326*	1.000**	.363**	.326*	1	.385**	.960**	.364**	.764**
	Sig. (2- tailed)	.009	.000	.006	.009	.000	.006	.009	.009	.000	.006	.021	.009	.000	.006	.021	.000	.010	.021		.006	.000	.009	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_2 0	Pearson Correla tion	-.008	.360*	1.000**	-.008	.385**	1.000**	-.008	-.008	.360*	1.000**	-.034	-.008	.385**	1.000**	-.034	.385**	.988**	-.034	.385**	1	.360*	-.008	.716**
	Sig. (2- tailed)	.954	.010	.000	.954	.006	.000	.954	.954	.010	.000	.815	.954	.006	.000	.815	.006	.000	.815	.006		.010	.954	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_2 1	Pearson Correla tion	.316*	1.000**	.360*	.316*	.960**	.360*	.316*	.316*	1.000**	.360*	.354*	.316*	.960**	.360*	.354*	.960**	.381**	.354*	.960**	.360*	1	.316*	.740**
	Sig. (2- tailed)	.025	.000	.010	.025	.000	.010	.025	.025	.000	.010	.012	.025	.000	.010	.012	.000	.006	.012	.000	.010		.025	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_2 2	Pearson Correla tion	1.000**	.316*	-.008	1.000**	.364**	-.008	1.000**	1.000**	.316*	-.008	.963**	1.000**	.364**	-.008	.963**	.364**	-.035	.963**	.364**	-.008	.316*	1	.612**
	Sig. (2- tailed)	.000	.025	.954	.000	.009	.954	.000	.000	.025	.954	.000	.000	.009	.954	.000	.009	.807	.000	.009	.954	.025		.000



### Hasil Uji Validitas Variabel Sarana Prasarana (X<sub>3</sub>)

#### Correlations

	item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	item_13	item_14	item_15	item_16	item_17	item_18	item_19	item_20	item_21	item_22	total	
item_1	Pearson Correlation	1	.315*	.011	1.000**	.490**	.045	.578**	.490**	.012	.244	.954**	.372**	.011	.954**	.372**	.011	1.000**	.372**	.011	.490**	-.002	.423**	.463**
	Sig. (2-tailed)		.026	.941	.000	.000	.754	.000	.000	.935	.088	.000	.008	.941	.000	.008	.941	.000	.008	.941	.000	.990	.002	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_2	Pearson Correlation	.315*	1	.334*	.315*	.833**	.395**	.336*	.833**	.415**	.710**	.356*	.959**	.334*	.356*	.959**	.334*	.315*	.959**	.334*	.833**	.319*	.089	.699**
	Sig. (2-tailed)	.026		.018	.026	.000	.005	.017	.000	.003	.000	.011	.000	.018	.011	.000	.018	.026	.000	.018	.000	.024	.537	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_3	Pearson Correlation	.011	.334*	1	.011	.291*	.896**	.331*	.291*	.884**	.557**	-.018	.358*	1.000**	-.018	.358*	1.000**	.011	.358*	1.000**	.291*	.890**	.503**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.941	.018		.941	.040	.000	.019	.040	.000	.000	.900	.011	.000	.900	.011	.000	.941	.011	.000	.040	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_4	Pearson Correlation	1.000**	.315*	.011	1	.490**	.045	.578**	.490**	.012	.244	.954**	.372**	.011	.954**	.372**	.011	1.000**	.372**	.011	.490**	-.002	.423**	.463**
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.941		.000	.754	.000	.000	.935	.088	.000	.008	.941	.000	.008	.941	.000	.008	.941	.000	.990	.002	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_5	Pearson Correlation	.490**	.833**	.291*	.490**	1	.348*	.201	1.000**	.320*	.645**	.445**	.877**	.291*	.445**	.877**	.291*	.490**	.877**	.291*	1.000**	.275	.026	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.040	.000		.013	.161	.000	.023	.000	.001	.000	.040	.001	.000	.040	.000	.000	.040	.000	.053	.860	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_6	Pearson Correlation	.045	.395**	.896**	.045	.348*	1	.049	.348*	.987**	.306*	.015	.420**	.896**	.015	.420**	.896**	.045	.420**	.896**	.348*	.766**	.247	.775**
	Sig. (2-tailed)	.754	.005	.000	.754	.013		.735	.013	.000	.031	.917	.002	.000	.917	.002	.000	.754	.002	.000	.013	.000	.083	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_7	Pearson Correlation	.578**	.336*	.331*	.578**	.201	.049	1	.201	.061	.676**	.610**	.313*	.331*	.610**	.313*	.331*	.578**	.313*	.331*	.201	.336*	.812**	.560**



item_1 5	Pearson Correla tion	.372**	.959**	.358*	.372**	.877**	.420**	.313*	.877**	.395**	.743**	.327*	1.000**	.358*	.327*	1	.358*	.372**	1.000**	.358*	.877**	.342*	.122	.730**
	Sig. (2- tailed)	.008	.000	.011	.008	.000	.002	.027	.000	.005	.000	.020	.000	.011	.020		.011	.008	.000	.011	.000	.015	.400	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_1 6	Pearson Correla tion	.011	.334*	1.000**	.011	.291*	.896**	.331*	.291*	.884**	.557**	-.018	.358*	1.000**	-.018	.358*	1	.011	.358*	1.000**	.291*	.890**	.503**	.830**
	Sig. (2- tailed)	.941	.018	.000	.941	.040	.000	.019	.040	.000	.000	.900	.011	.000	.900	.011		.941	.011	.000	.040	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_1 7	Pearson Correla tion	1.000**	.315*	.011	1.000**	.490**	.045	.578**	.490**	.012	.244	.954**	.372**	.011	.954**	.372**	.011	1	.372**	.011	.490**	-.002	.423**	.463**
	Sig. (2- tailed)	.000	.026	.941	.000	.000	.754	.000	.000	.935	.088	.000	.008	.941	.000	.008	.941		.008	.941	.000	.990	.002	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_1 8	Pearson Correla tion	.372**	.959**	.358*	.372**	.877**	.420**	.313*	.877**	.395**	.743**	.327*	1.000**	.358*	.327*	1.000**	.358*	.372**	1	.358*	.877**	.342*	.122	.730**
	Sig. (2- tailed)	.008	.000	.011	.008	.000	.002	.027	.000	.005	.000	.020	.000	.011	.020	.000	.011	.008		.011	.000	.015	.400	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_1 9	Pearson Correla tion	.011	.334*	1.000**	.011	.291*	.896**	.331*	.291*	.884**	.557**	-.018	.358*	1.000**	-.018	.358*	1.000**	.011	.358*	1	.291*	.890**	.503**	.830**
	Sig. (2- tailed)	.941	.018	.000	.941	.040	.000	.019	.040	.000	.000	.900	.011	.000	.900	.011	.000	.941	.011		.040	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_2 0	Pearson Correla tion	.490**	.833**	.291*	.490**	1.000**	.348*	.201	1.000**	.320*	.645**	.445**	.877**	.291*	.445**	.877**	.291*	.490**	.877**	.291*	1	.275	.026	.686**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.040	.000	.000	.013	.161	.000	.023	.000	.001	.000	.040	.001	.000	.040	.000	.000	.040		.053	.860	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_2 1	Pearson Correla tion	-.002	.319*	.890**	-.002	.275	.766**	.336*	.275	.755**	.557**	-.028	.342*	.890**	-.028	.342*	.890**	-.002	.342*	.890**	.275	1	.490**	.766**
	Sig. (2- tailed)	.990	.024	.000	.990	.053	.000	.017	.053	.000	.000	.844	.015	.000	.844	.015	.000	.990	.015	.000	.053		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_2 2	Pearson Correla tion	.423**	.089	.503**	.423**	.026	.247	.812**	.026	.229	.514**	.396**	.122	.503**	.396**	.122	.503**	.423**	.122	.503**	.026	.490**	1	.554**
	Sig. (2- tailed)	.002	.537	.000	.002	.860	.083	.000	.860	.109	.000	.004	.400	.000	.004	.400	.000	.002	.400	.000	.860	.000	.000	.000









item_15	Pearson Correlation	.238	.961*	.326*	.238	.280*	.961*	.326*	.280*	.961*	.326*	.280*	.961*	.326*	.238	1	.326*	.280*	1.000**	.326*	.238	1.000**	.326*	1.000**	-.116	.723*
	Sig. (2-tailed)	.097	.000	.021	.097	.049	.000	.021	.049	.000	.021	.049	.000	.021	.097		.021	.049	.000	.021	.097	.000	.021	.000	.422	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_16	Pearson Correlation	-.084	.352*	1.000**	-.084	-.111	.352*	1.000**	-.111	.352*	1.000**	-.111	.352*	1.000**	-.084	.326*	1	-.111	.326*	1.000**	-.084	.326*	1.000**	.326*	.147	.745*
	Sig. (2-tailed)	.562	.012	.000	.562	.442	.012	.000	.442	.012	.000	.442	.012	.000	.562	.021		.442	.021	.000	.562	.021	.000	.021	.307	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_17	Pearson Correlation	.958*	.250	-.111	.958*	1.000**	.250	-.111	1.000**	.250	-.111	1.000**	.250	-.111	.958*	.280*	-.111	1	.280*	-.111	.958*	.280*	-.111	.280*	.665*	.478*
	Sig. (2-tailed)	.000	.080	.442	.000	.000	.080	.442	.000	.080	.442	.000	.080	.442	.000	.049	.442		.049	.442	.000	.049	.442	.049	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_18	Pearson Correlation	.238	.961*	.326*	.238	.280*	.961*	.326*	.280*	.961*	.326*	.280*	.961*	.326*	.238	1.000**	.326*	.280*	1	.326*	.238	1.000**	.326*	1.000**	-.116	.723*
	Sig. (2-tailed)	.097	.000	.021	.097	.049	.000	.021	.049	.000	.021	.049	.000	.021	.097	.000	.021	.049		.021	.097	.000	.021	.000	.422	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_19	Pearson Correlation	-.084	.352*	1.000**	-.084	-.111	.352*	1.000**	-.111	.352*	1.000**	-.111	.352*	1.000**	-.084	.326*	1.000**	-.111	.326*	1	-.084	.326*	1.000**	.326*	.147	.745*
	Sig. (2-tailed)	.562	.012	.000	.562	.442	.012	.000	.442	.012	.000	.442	.012	.000	.562	.021	.000	.442	.021		.562	.021	.000	.021	.307	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_20	Pearson Correlation	1.000**	.288*	-.084	1.000**	.958*	.288*	-.084	.958*	.288*	-.084	.958*	.288*	-.084	1.000**	.238	-.084	.958*	.238	-.084	1	.238	-.084	.238	.611*	.492*
	Sig. (2-tailed)	.000	.042	.562	.000	.000	.042	.562	.000	.042	.562	.000	.042	.562	.000	.097	.562	.000	.097	.562		.097	.562	.097	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_21	Pearson Correlation	.238	.961*	.326*	.238	.280*	.961*	.326*	.280*	.961*	.326*	.280*	.961*	.326*	.238	1.000**	.326*	.280*	1.000**	.326*	.238	1	.326*	1.000**	-.116	.723*
	Sig. (2-tailed)	.097	.000	.021	.097	.049	.000	.021	.049	.000	.021	.049	.000	.021	.097	.000	.021	.049	.000	.021	.097		.021	.000	.422	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
item_22	Pearson Correlation	-.084	.352*	1.000**	-.084	-.111	.352*	1.000**	-.111	.352*	1.000**	-.111	.352*	1.000**	-.084	.326*	1.000**	-.111	.326*	1.000**	-.084	.326*	1	.326*	.147	.745*
	Sig. (2-tailed)	.562	.012	.000	.562	.442	.012	.000	.442	.012	.000	.442	.012	.000	.562	.021	.000	.442	.021	.000	.562	.021		.021	.307	.000



## **LAMPIRAN HASIL UJI RELIABILITAS**

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES Kompetensi Profesional Guru****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	24

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	78.9400	94.180	.460	.933
item_2	78.8600	91.960	.681	.931
item_3	78.9200	85.218	.744	.929
item_4	78.9400	94.180	.460	.933
item_5	78.9200	93.626	.514	.933
item_6	78.8600	89.796	.701	.930
item_7	78.9200	87.626	.672	.930
item_8	78.9200	93.626	.514	.933
item_9	78.8800	90.108	.677	.930
item_10	78.9000	87.071	.707	.930
item_11	78.9400	94.180	.460	.933
item_12	78.8600	91.960	.681	.931
item_13	78.9200	85.218	.744	.929
item_14	78.9400	94.180	.460	.933
item_15	78.8400	91.647	.713	.931
item_16	78.9200	85.218	.744	.929
item_17	78.9400	94.180	.460	.933
item_18	78.8400	91.647	.713	.931
item_19	78.9400	85.527	.727	.930
item_20	78.9200	93.626	.514	.933
item_21	78.9200	94.116	.392	.934
item_22	78.9000	88.092	.638	.931
item_23	78.8200	91.253	.650	.931
item_24	78.6000	95.551	.242	.936

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES Kecerdasan Emosional****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	22

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	71.3600	83.827	.575	.936
item_2	71.2800	82.859	.715	.934
item_3	71.3200	77.936	.663	.935
item_4	71.3600	83.827	.575	.936
item_5	71.2600	82.604	.740	.934
item_6	71.3200	77.936	.663	.935
item_7	71.3600	83.827	.575	.936
item_8	71.3600	83.827	.575	.936
item_9	71.2800	82.859	.715	.934
item_10	71.3200	77.936	.663	.935
item_11	71.3800	84.077	.555	.936
item_12	71.3600	83.827	.575	.936
item_13	71.2600	82.604	.740	.934
item_14	71.3200	77.936	.663	.935
item_15	71.3800	84.077	.555	.936
item_16	71.2600	82.604	.740	.934
item_17	71.3400	78.188	.649	.936
item_18	71.3800	84.077	.555	.936
item_19	71.2600	82.604	.740	.934
item_20	71.3200	77.936	.663	.935
item_21	71.2800	82.859	.715	.934
item_22	71.3600	83.827	.575	.936

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES Sarana Prasarana****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	22

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	70.9000	94.908	.425	.940
item_2	70.8200	92.396	.672	.938
item_3	70.8600	84.041	.796	.935
item_4	70.9000	94.908	.425	.940
item_5	70.8200	92.518	.659	.938
item_6	70.8400	86.260	.736	.936
item_7	70.9200	92.565	.515	.939
item_8	70.8200	92.518	.659	.938
item_9	70.8600	86.613	.716	.936
item_10	70.8200	89.824	.727	.936
item_11	70.9200	95.259	.394	.941
item_12	70.8000	92.041	.705	.937
item_13	70.8600	84.041	.796	.935
item_14	70.9200	95.259	.394	.941
item_15	70.8000	92.041	.705	.937
item_16	70.8600	84.041	.796	.935
item_17	70.9000	94.908	.425	.940
item_18	70.8000	92.041	.705	.937
item_19	70.8600	84.041	.796	.935
item_20	70.8200	92.518	.659	.938
item_21	70.7800	85.726	.723	.936
item_22	70.7400	92.319	.507	.939



**Reliability****Scale: ALL VARIABLES Kinerja Guru****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	24

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	79.2800	86.287	.451	.935
item_2	79.1600	83.770	.715	.931
item_3	79.2000	79.143	.701	.931
item_4	79.2800	86.287	.451	.935
item_5	79.3000	86.459	.437	.935
item_6	79.1600	83.770	.715	.931
item_7	79.2000	79.143	.701	.931
item_8	79.3000	86.459	.437	.935
item_9	79.1600	83.770	.715	.931
item_10	79.2000	79.143	.701	.931
item_11	79.3000	86.459	.437	.935
item_12	79.1600	83.770	.715	.931
item_13	79.2000	79.143	.701	.931
item_14	79.2800	86.287	.451	.935
item_15	79.1800	83.947	.696	.932
item_16	79.2000	79.143	.701	.931
item_17	79.3000	86.459	.437	.935
item_18	79.1800	83.947	.696	.932
item_19	79.2000	79.143	.701	.931
item_20	79.2800	86.287	.451	.935
item_21	79.1800	83.947	.696	.932
item_22	79.2000	79.143	.701	.931
item_23	79.1800	83.947	.696	.932
item_24	79.1000	87.561	.301	.936

## **LAMPIRAN HASIL UJI ANALISIS DESKRIPTIF**

## Frequency Table

### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	31	62.0	62.0	62.0
	S	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	27	54.0	54.0	54.0
	S	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

### X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.0	6.0	6.0
	TS	6	12.0	12.0	18.0
	R	9	18.0	18.0	36.0
	S	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

### X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	31	62.0	62.0	62.0
	S	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

### X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	30	60.0	60.0	60.0
	S	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

### X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	1	2.0	2.0	4.0
	R	22	44.0	44.0	48.0
	S	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.0	4.0	4.0
	TS	5	10.0	10.0	14.0
	R	14	28.0	28.0	42.0
	S	29	58.0	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	30	60.0	60.0	60.0
	S	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	1	2.0	2.0	4.0
	R	23	46.0	46.0	50.0
	S	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.0	4.0	4.0
	TS	5	10.0	10.0	14.0
	R	13	26.0	26.0	40.0
	S	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	31	62.0	62.0	62.0
	S	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	27	54.0	54.0	54.0
	S	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.0	6.0	6.0
	TS	6	12.0	12.0	18.0
	R	9	18.0	18.0	36.0
	S	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	31	62.0	62.0	62.0
	S	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	26	52.0	52.0	52.0
	S	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.0	6.0	6.0
	TS	6	12.0	12.0	18.0
	R	9	18.0	18.0	36.0
	S	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	31	62.0	62.0	62.0
	S	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	26	52.0	52.0	52.0
	S	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.0	6.0	6.0
	TS	6	12.0	12.0	18.0
	R	10	20.0	20.0	38.0
	S	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.20**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	30	60.0	60.0	60.0
	S	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.0	4.0	4.0
	R	26	52.0	52.0	56.0
	S	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.22**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.0	4.0	4.0
	TS	5	10.0	10.0	14.0
	R	13	26.0	26.0	40.0
	S	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.23**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	R	24	48.0	48.0	50.0
	S	24	48.0	48.0	98.0
	SS	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.24**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	18	36.0	36.0	36.0
	S	28	56.0	56.0	92.0
	SS	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**TOTAL\_X1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	58.00	2	4.0	4.0	4.0
	59.00	1	2.0	2.0	6.0
	72.00	2	4.0	4.0	10.0
	74.00	5	10.0	10.0	20.0
	75.00	2	4.0	4.0	24.0
	79.00	3	6.0	6.0	30.0
	80.00	14	28.0	28.0	58.0
	81.00	1	2.0	2.0	60.0
	82.00	2	4.0	4.0	64.0
	87.00	4	8.0	8.0	72.0
	89.00	1	2.0	2.0	74.0
	90.00	1	2.0	2.0	76.0
	93.00	1	2.0	2.0	78.0
	95.00	1	2.0	2.0	80.0
	96.00	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	R	30	60.0	60.0	62.0
	S	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	28	56.0	56.0	56.0
	S	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.0	6.0	6.0
	TS	6	12.0	12.0	18.0
	R	9	18.0	18.0	36.0
	S	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	R	30	60.0	60.0	62.0
	S	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	27	54.0	54.0	54.0
	S	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.0	6.0	6.0
	TS	6	12.0	12.0	18.0
	R	9	18.0	18.0	36.0
	S	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	R	30	60.0	60.0	62.0
	S	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	R	30	60.0	60.0	62.0
	S	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	28	56.0	56.0	56.0
	S	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.0	6.0	6.0
	TS	6	12.0	12.0	18.0
	R	9	18.0	18.0	36.0
	S	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	R	31	62.0	62.0	64.0
	S	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	R	30	60.0	60.0	62.0
	S	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	27	54.0	54.0	54.0
	S	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.0	6.0	6.0
	TS	6	12.0	12.0	18.0
	R	9	18.0	18.0	36.0
	S	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	R	31	62.0	62.0	64.0
	S	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	27	54.0	54.0	54.0
	S	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.0	6.0	6.0
	TS	6	12.0	12.0	18.0
	R	10	20.0	20.0	38.0
	S	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	R	31	62.0	62.0	64.0
	S	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	27	54.0	54.0	54.0
	S	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.20**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.0	6.0	6.0
	TS	6	12.0	12.0	18.0
	R	9	18.0	18.0	36.0
	S	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	28	56.0	56.0	56.0
	S	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.22**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	R	30	60.0	60.0	62.0
	S	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**TOTAL\_X2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	54.00	3	6.0	6.0	6.0
	57.00	1	2.0	2.0	8.0
	66.00	3	6.0	6.0	14.0
	69.00	6	12.0	12.0	26.0
	72.00	14	28.0	28.0	54.0
	73.00	5	10.0	10.0	64.0
	79.00	5	10.0	10.0	74.0
	81.00	1	2.0	2.0	76.0
	88.00	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	34	68.0	68.0	68.0
	S	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	30	60.0	60.0	60.0
	S	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	8.0	8.0	8.0
	TS	5	10.0	10.0	18.0
	R	10	20.0	20.0	38.0
	S	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	34	68.0	68.0	68.0
	S	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	30	60.0	60.0	60.0
	S	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.0	6.0	6.0
	TS	4	8.0	8.0	14.0
	R	14	28.0	28.0	42.0
	S	29	58.0	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	1	2.0	2.0	4.0
	R	30	60.0	60.0	64.0
	S	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	30	60.0	60.0	60.0
	S	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.0	6.0	6.0
	TS	4	8.0	8.0	14.0
	R	15	30.0	30.0	44.0
	S	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	1	2.0	2.0	4.0
	R	25	50.0	50.0	54.0
	S	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	35	70.0	70.0	70.0
	S	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	29	58.0	58.0	58.0
	S	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	8.0	8.0	8.0
	TS	5	10.0	10.0	18.0
	R	10	20.0	20.0	38.0
	S	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	35	70.0	70.0	70.0
	S	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	29	58.0	58.0	58.0
	S	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	8.0	8.0	8.0
	TS	5	10.0	10.0	18.0
	R	10	20.0	20.0	38.0
	S	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	34	68.0	68.0	68.0
	S	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	29	58.0	58.0	58.0
	S	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	8.0	8.0	8.0
	TS	5	10.0	10.0	18.0
	R	10	20.0	20.0	38.0
	S	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.20**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	30	60.0	60.0	60.0
	S	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.0	6.0	6.0
	TS	5	10.0	10.0	16.0
	R	10	20.0	20.0	36.0
	S	31	62.0	62.0	98.0
	SS	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.22**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	1	2.0	2.0	4.0
	R	21	42.0	42.0	46.0
	S	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**TOTAL\_X3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	50.00	1	2.0	2.0	2.0
	52.00	2	4.0	4.0	6.0
	55.00	1	2.0	2.0	8.0
	66.00	10	20.0	20.0	28.0
	72.00	1	2.0	2.0	30.0
	73.00	4	8.0	8.0	38.0
	74.00	15	30.0	30.0	68.0
	80.00	1	2.0	2.0	70.0
	81.00	4	8.0	8.0	78.0
	83.00	1	2.0	2.0	80.0
	88.00	9	18.0	18.0	98.0
	89.00	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	31	62.0	62.0	62.0
	S	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	25	50.0	50.0	50.0
	S	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.0	4.0	4.0
	TS	6	12.0	12.0	16.0
	R	9	18.0	18.0	34.0
	S	33	66.0	66.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	31	62.0	62.0	62.0
	S	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	32	64.0	64.0	64.0
	S	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	25	50.0	50.0	50.0
	S	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.0	4.0	4.0
	TS	6	12.0	12.0	16.0
	R	9	18.0	18.0	34.0
	S	33	66.0	66.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



**Y.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	32	64.0	64.0	64.0
	S	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	25	50.0	50.0	50.0
	S	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.0	4.0	4.0
	TS	6	12.0	12.0	16.0
	R	9	18.0	18.0	34.0
	S	33	66.0	66.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	32	64.0	64.0	64.0
	S	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	25	50.0	50.0	50.0
	S	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.0	4.0	4.0
	TS	6	12.0	12.0	16.0
	R	9	18.0	18.0	34.0
	S	33	66.0	66.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	31	62.0	62.0	62.0
	S	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	26	52.0	52.0	52.0
	S	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.0	4.0	4.0
	TS	6	12.0	12.0	16.0
	R	9	18.0	18.0	34.0
	S	33	66.0	66.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	32	64.0	64.0	64.0
	S	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	26	52.0	52.0	52.0
	S	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.0	4.0	4.0
	TS	6	12.0	12.0	16.0
	R	9	18.0	18.0	34.0
	S	33	66.0	66.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.20**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	31	62.0	62.0	62.0
	S	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	26	52.0	52.0	52.0
	S	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.22**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.0	4.0	4.0
	TS	6	12.0	12.0	16.0
	R	9	18.0	18.0	34.0
	S	33	66.0	66.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.23**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	26	52.0	52.0	52.0
	S	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.24**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	22	44.0	44.0	44.0
	S	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**TOTAL\_Y**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	58.00	2	4.0	4.0	4.0
	72.00	3	6.0	6.0	10.0
	74.00	6	12.0	12.0	22.0
	79.00	4	8.0	8.0	30.0
	80.00	16	32.0	32.0	62.0
	87.00	7	14.0	14.0	76.0
	96.00	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**LAMPIRAN HASIL UJI ASUMSI KLASIK  
DAN UJI HIPOTESIS**

## Frequencies

		Statistics			
		KOMPETENSI PROFESIONAL	KECERDASAN EMOSIONAL	SARANA PRASARANA	KINERJA GURU
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0
Mean		82.3200	75.3800	74.2200	82.6600
Std. Error of Mean		1.40566	1.29138	1.40735	1.34638
Median		80.0000	74.0000	74.0000	80.0000
Mode		80.00	88.00	74.00	80.00
Std. Deviation		9.93949	9.13144	9.95149	9.52035
Variance		98.793	83.383	99.032	90.637
Range		38.00	32.00	39.00	38.00
Minimum		58.00	56.00	50.00	58.00
Maximum		96.00	88.00	89.00	96.00
Sum		4116.00	3769.00	3711.00	4133.00

## Frequency Table

KOMPETENSI PROFESIONAL					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	58.00	2	4.0	4.0	4.0
	59.00	1	2.0	2.0	6.0
	72.00	2	4.0	4.0	10.0
	74.00	5	10.0	10.0	20.0
	75.00	2	4.0	4.0	24.0
	79.00	3	6.0	6.0	30.0
	80.00	14	28.0	28.0	58.0
	81.00	1	2.0	2.0	60.0
	82.00	2	4.0	4.0	64.0
	87.00	4	8.0	8.0	72.0
	89.00	1	2.0	2.0	74.0
	90.00	1	2.0	2.0	76.0
	93.00	1	2.0	2.0	78.0
	95.00	1	2.0	2.0	80.0
	96.00	10	20.0	20.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**KECERDASAN EMOSIONAL**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	56.00	3	6.0	6.0	6.0
	58.00	1	2.0	2.0	8.0
	67.00	3	6.0	6.0	14.0
	68.00	6	12.0	12.0	26.0
	73.00	9	18.0	18.0	44.0
	74.00	10	20.0	20.0	64.0
	80.00	5	10.0	10.0	74.0
	81.00	1	2.0	2.0	76.0
	88.00	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

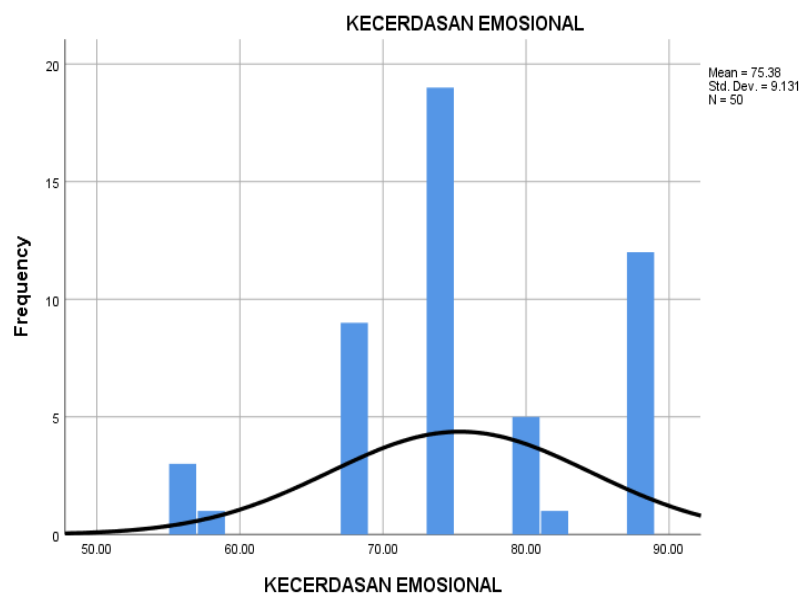
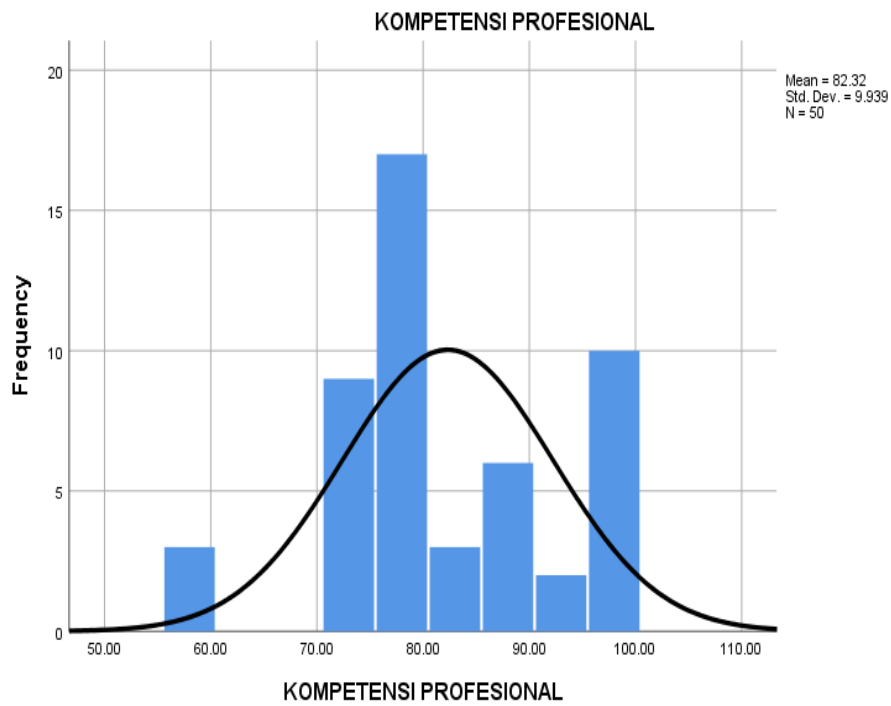
**SARANA PRASARANA**

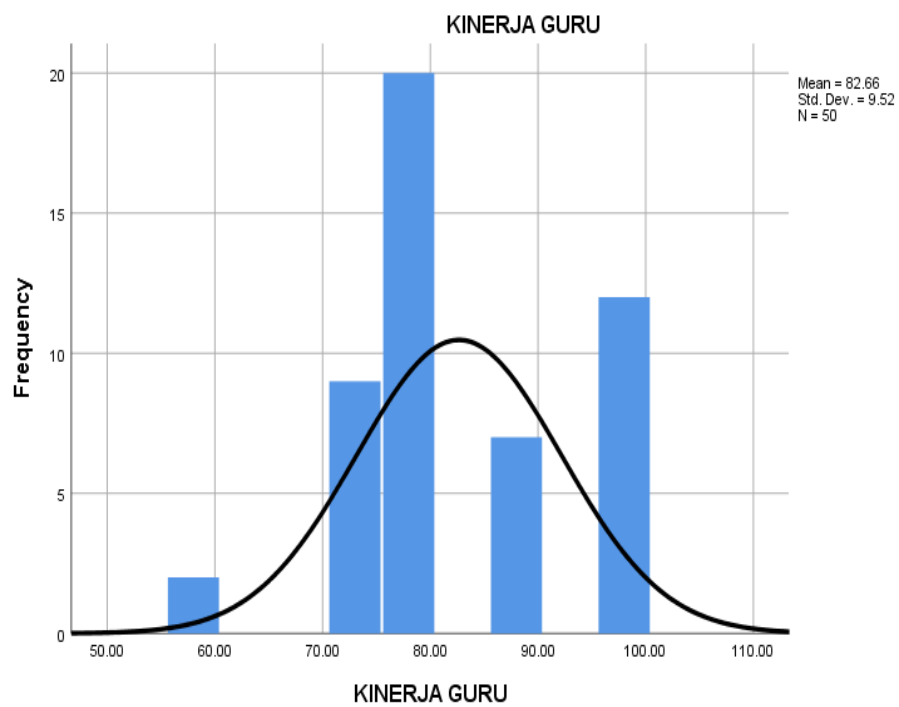
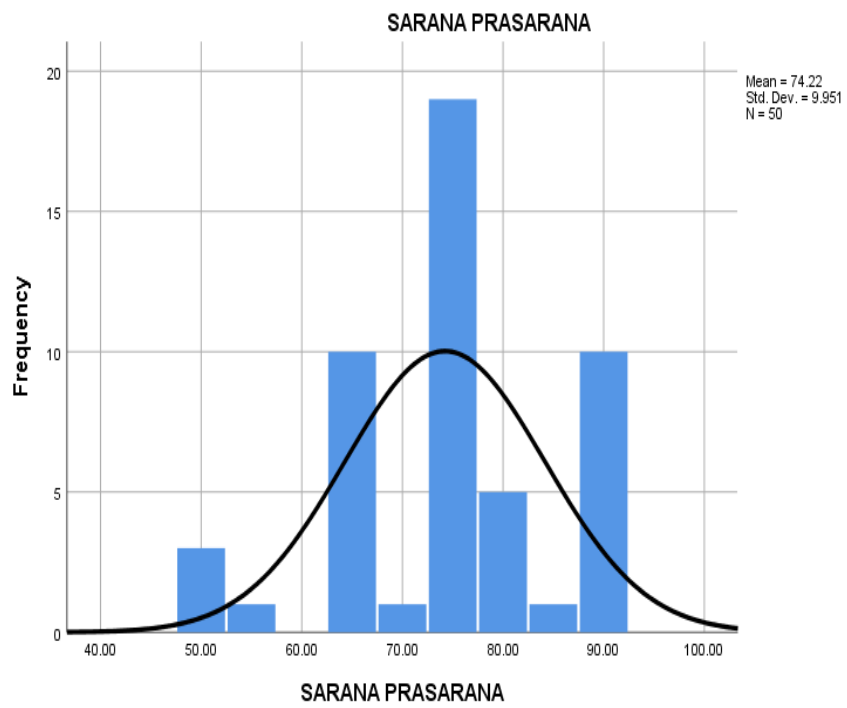
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	50.00	1	2.0	2.0	2.0
	52.00	2	4.0	4.0	6.0
	55.00	1	2.0	2.0	8.0
	66.00	10	20.0	20.0	28.0
	72.00	1	2.0	2.0	30.0
	73.00	4	8.0	8.0	38.0
	74.00	15	30.0	30.0	68.0
	80.00	1	2.0	2.0	70.0
	81.00	4	8.0	8.0	78.0
	83.00	1	2.0	2.0	80.0
	88.00	9	18.0	18.0	98.0
	89.00	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**KINERJA GURU**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	58.00	2	4.0	4.0	4.0
	72.00	3	6.0	6.0	10.0
	74.00	6	12.0	12.0	22.0
	79.00	4	8.0	8.0	30.0
	80.00	16	32.0	32.0	62.0
	87.00	7	14.0	14.0	76.0
	96.00	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

## Histogram







## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA GURU	82.6600	9.52035	50
KOMPETENSI PROFESIONAL	82.3200	9.93949	50
KECERDASAN EMOSIONAL	75.3800	9.13144	50
SARANA PRASARANA	74.2200	9.95149	50

### Correlations

		KINERJA GURU	KOMPETENSI PROFESIONAL	KECERDASAN EMOSIONAL	SARANA PRASARANA
Pearson Correlation	KINERJA GURU	1.000	.494	.575	.310
	KOMPETENSI PROFESIONAL	.494	1.000	.378	.201
	KECERDASAN EMOSIONAL	.575	.378	1.000	.296
	SARANA PRASARANA	.310	.201	.296	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA GURU	.	.000	.000	.014
	KOMPETENSI PROFESIONAL	.000	.	.003	.081
	KECERDASAN EMOSIONAL	.000	.003	.	.019
	SARANA PRASARANA	.014	.081	.019	.
N	KINERJA GURU	50	50	50	50
	KOMPETENSI PROFESIONAL	50	50	50	50
	KECERDASAN EMOSIONAL	50	50	50	50
	SARANA PRASARANA	50	50	50	50

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SARANA PRASARANA, KOMPETENSI PROFESIONAL, KECERDASAN EMOSIONAL <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.658 <sup>a</sup>	.433	.396	7.39694	2.421

a. Predictors: (Constant), SARANA PRASARANA, KOMPETENSI PROFESIONAL, KECERDASAN EMOSIONAL

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1924.343	3	641.448	11.723	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2516.877	46	54.715		
	Total	4441.220	49			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), SARANA PRASARANA, KOMPETENSI PROFESIONAL, KECERDASAN EMOSIONAL

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.384	11.692		1.401	.168		
	KOMPETENSI PROFESIONAL	.296	.115	.309	2.566	.014	.848	1.179
	KECERDASAN EMOSIONAL	.439	.129	.422	3.411	.001	.807	1.240
	SARANA PRASARANA	.118	.112	.123	1.057	.296	.903	1.107

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

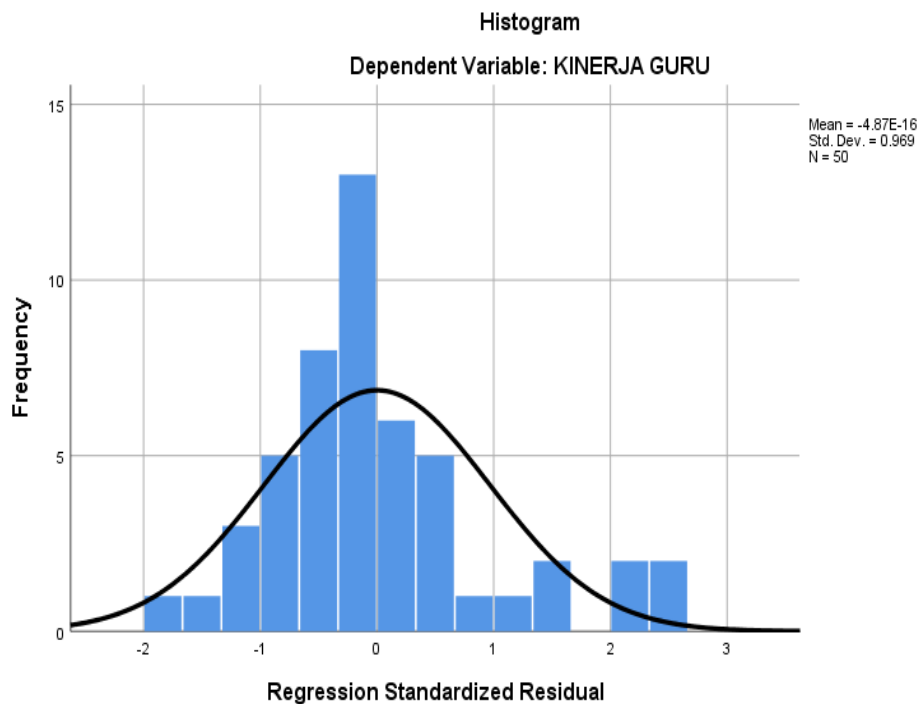
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	KOMPETENSI PROFESIONAL	KECERDASAN EMOSIONAL	SARANA PRASARANA
1	1	3.972	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.013	17.444	.00	.25	.05	.80
	3	.009	21.442	.01	.47	.84	.04
	4	.006	25.789	.99	.29	.11	.16

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	64.0789	93.8857	82.6600	6.26676	50
Std. Predicted Value	-2.965	1.791	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	1.059	3.951	1.952	.760	50
Adjusted Predicted Value	65.9643	93.6660	82.6598	6.25190	50
Residual	-13.06730	19.63122	.00000	7.16693	50
Std. Residual	-1.767	2.654	.000	.969	50
Stud. Residual	-1.832	2.714	.000	1.028	50
Deleted Residual	-15.36546	22.29068	.00022	8.10440	50
Stud. Deleted Residual	-1.882	2.929	.013	1.066	50
Mahal. Distance	.024	13.001	2.940	3.165	50
Cook's Distance	.000	.550	.035	.094	50
Centered Leverage Value	.000	.265	.060	.065	50

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

## Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

