

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kompetensi Profesional

Menurut Zamroni yang dikutip oleh A. Rusdiana dan Yeti Heryati, guru adalah orang yang memegang peran penting dalam merancang strategi pembelajaran yang akan dilakukan. Keberhasilan proses pembelajaran sangat bergantung pada penampilan guru dalam mengajar. Kegiatan mengajar dapat dilakukan dengan baik dan benar oleh seseorang yang telah melewati pendidikan tertentu yang dirancang untuk mempersiapkan sebagai seorang guru.²⁴ Pernyataan tersebut mengandung pengertian bahwa pekerjaan guru dalam mengajar merupakan pekerjaan profesional. Setiap pekerjaan profesional disyaratkan untuk memiliki kemampuan atau kompetensi tertentu agar guru dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalnya secara optimal.

Guru sebagai sebuah profesi merujuk pada pekerjaan atau jabatan yang memerlukan kemampuan khusus, yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Hal ini sejalan dengan arti profesional menurut Kamus Besar Bahasa

²⁴ A. Rusdiana & Yeti Heryati, *Pendidikan Profesi Keguruan: Menjadi Guru Inspiratif dan Inovatif*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015) 84.

Indonesia, yakni pekerjaan yang memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya.²⁵

Adapun kompetensi menurut *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, kompetensi adalah kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Pengertian dasar dari kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan.²⁶ Menurut Shateau dalam Sekar Mayangsari, kompetensi dapat didefinisikan sebagai keahlian yang dimiliki seseorang untuk dapat mencapai tujuan pekerjaan dengan baik.²⁷ Sementara itu Muhaimin mendefinisikan kompetensi sebagai seperangkat tindakan intelegensi penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu.²⁸ Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, kita dapat menarik benang merah bahwasanya kompetensi merupakan gambaran kemampuan yang seharusnya dilakukan seseorang dalam bekerja. Kompetensi ini merujuk kepada tindakan, perilaku, atau hasil kerja yang harus ditampilkan sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Menurut Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam

²⁵ Anonim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*

²⁶ W.J.S. Purwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, 405.

²⁷ Resi Permanasari, Rina Moestika Setyaningrum, and Siti Sundari, "Model Hubungan Kompetensi, Profesionalisme Dan Kinerja Dosen," *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)* 1, no. 2 (2016): 157.

²⁸ Permanasari, Setyaningrum, and Sundari.

melaksanakan tugas keprofesionalan.²⁹ Pada sistem pengajaran, E. Mulyasa menuturkan bahwa kompetensi guru ditunjukkan dengan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman lain sesuai dengan tingkat kompetensinya.³⁰

Menurut Undang-Undang No. 19 tahun 2005 pada penjelasan Pasal 28, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.³¹

Adapun kriteria yang melekat pada kompetensi profesional guru sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru meliputi:

a) Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu

Menurut Hasan oleh A. Rusdiana, pemilihan materi sedikitnya mencakup (1) validitas atau tingkat ketepatan materi; (2) keberartian atau tingkat kepentingan materi; (3) relevansi dengan tingkat kemampuan peserta didik; (4) kemenarikan,

²⁹ Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

³⁰ E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum 2004* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004) 37-38.

³¹ Undang-Undang No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.

menarik perhatian/memotivasi peserta didik (5) kepuasan merupakan hasil pembelajaran peserta didik yang bermanfaat bagi kehidupannya.³²

b) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu

Dalam setiap materi pembelajaran pada Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar (SKKD), setiap kelompok mata pelajaran perlu dibatasi, mengingat prinsip-prinsip kurikulum dan pemilihan bahan pembelajaran mencakup orientasi pada tujuan dan kompetensi serta kesesuaian (relevansi) dengan tingkat perkembangan dan kebutuhan peserta didik.³³

c) Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif

Guru harus memperhatikan strategi dan efektivitas dalam pembelajaran, dengan memilih dan mengolah materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. Sementara itu dalam mengembangkan materi pembelajaran guru senantiasa berusaha menemukan cara yang lebih baik dalam melayani peserta didik dengan mengedepankan kreativitas dan tidak melakukan sesuatu secara rutin saja.³⁴ Dengan kata lain guru harus memiliki inovasi dalam mengajar agar pembelajaran dapat dilaksanakan secara efektif dan tidak bersifat monoton.

³² A. Rusdiana & Yeti Heryati, 100.

³³ A. Rusdiana & Yeti Heryati, 101.

³⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Guru....*, 52.

- d) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif

Dalam hal ini guru harus senantiasa melakukan refleksi terhadap kinerjanya terus-menerus, memperbaiki cara mengajarnya, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru, mengikuti kegiatan-kegiatan peningkatan kualifikasi guru, atau melakukan penelitian ilmiah tentang masalah-masalah profesional yang dihadapi oleh para guru.³⁵

- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Penggunaan teknologi dalam pembelajaran (*e-learning*) dimaksudkan untuk memudahkan atau mengefektifkan kegiatan pembelajaran. Oleh sebab itu, guru dituntut untuk memiliki kemampuan menggunakan dan mempersiapkan materi pembelajaran dalam suatu sistem jaringan komputer yang dapat diakses oleh peserta didik.³⁶

Guru memiliki tanggung jawab yang besar dalam menjalankan perannya sebagai pendidik. Untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditentukan, guru harus selalu meningkatkan kompetensi dan profesionalitasnya. Hal ini sebagaimana menurut Sudarwan Danim dan Khairil, kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan harkat dan martabat guru

³⁵ A. Rusdiana & Yeti Heryati, 103.

³⁶ Doni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2018) 127.

sebagai agen pembelajaran dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional.³⁷

Sejalan dengan pernyataan tersebut, dari landasan hukum berupa Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru memberikan implikasi bahwasanya guru wajib memiliki kualifikasi akademik, meningkatkan kompetensi, mendapat sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Pada perkembangannya dalam upaya peningkatan kompetensi perlu dilakukan secara terus-menerus sehingga semua guru di Indonesia, khususnya di SMK Daarul Abroor Tasikmalaya dapat memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang sejalan dengan aturan yang ditetapkan. Namun berdasarkan fakta yang ditemukan di lapangan, diantaranya masih terdapat guru yang mengajar dengan kualifikasi akademik yang tidak sesuai dengan bidang yang diampunya, kurangnya penguasaan konsep materi pembelajaran baik secara teoritis maupun pembelajaran aplikatif, bahkan sebagian besar guru belum mendapatkan sertifikat pendidikan maupun pelaksanaan Pendidikan Profesi Guru (PPG). Salah satu faktor yang turut melatarbelakangi fakta tersebut adalah kurangnya pemahaman dan komitmen guru dalam upaya meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru, baik melalui proses pendidikan maupun berbagai pelatihan.

³⁷ Sudarwan Danim & Khairil, *Profesi Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013) 6.

Kebijakan standarisasi kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang dibuat oleh pemerintah adalah untuk mengatasi dan menjawab permasalahan yang dihadapi oleh guru-guru SMK Daarul Abroor, khususnya yang belum memenuhi kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Kebijakan tersebut perlu ditetapkan dan dijalankan untuk menangani persoalan kesenjangan yang terjadi pada guru, sehingga sasaran dari kebijakan pemerintah tersebut benar-benar dapat dinikmati oleh seluruh guru dalam rangka meningkatkan mutu dan profesionalisme guru di SMK Daarul Abroor Tasikmalaya.

2. Kinerja Guru

Seorang guru yang profesional akan tercermin melalui kinerja yang ditampilkannya. Pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja cukup beragam. Menurut Mangkunegara dalam Barnawi, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan dengan sistem pemberian imbalan berupa penghargaan yang diberikan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Secara lebih terukur, Sulistyorini mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Sementara menurut T. Aritonang, *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.³⁸

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau lembaga tempat ia bekerja.

Berkenaan dengan kinerja guru, istilah ini dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Menurut Donni J. Priansa, kinerja guru dapat dilihat melalui tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Hal tersebut akan tercermin dari kepatuhan, komitmen, dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta meningkatkan mutu dan kualitas lembaga pendidikan.³⁹

Guru sebagai pendidik profesional, dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi hasil belajar peserta didik dituntut untuk memahami tugas dan kewajibannya sebagai tenaga profesional. Standar beban kerja guru mengacu pada Undang-Undang

³⁸ Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017) 11-12.

³⁹ Donni J. Priansa, 79.

Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam Pasal 35 disebutkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing, dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.⁴⁰

Secara garis besar, tugas guru dapat diuraikan sebagai berikut.

a) Merencanakan pembelajaran

Kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran meliputi indikator: (1) merumuskan tujuan pengajaran; (2) memilih dan mengembangkan bahan pengajaran; (3) merencanakan kegiatan belajar mengajar, langkah-langkah kegiatan belajar mengajar, alat dan sumber belajar; (4) merencanakan penilaian.⁴¹

Perencanaan pembelajaran disusun dalam sebuah dokumen yang disebut Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). RPP merupakan rencana untuk mencapai satu kompetensi dasar yang ditetapkan dalam Standar Isi dan telah dijabarkan dalam silabus. Berdasarkan ketentuan Ditjen PMPTK tahun 2008, guru wajib membuat RPP pada awal tahun atau awal semester, sesuai dengan rencana kerja sekolah. Kegiatan penyusunan RPP ini diperkirakan berlangsung selama dua minggu atau 12 hari kerja.⁴²

⁴⁰ Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 35.

⁴¹ A. Rusdiana & Yeti Heryati, 118.

⁴² Ditjen PMPTK, *Pedoman Perhitungan Beban Kerja Guru*, (Jakarta: Ditjen PMPTK Depdiknas, 2008) 4.

b) Melaksanakan pembelajaran

Usman sebagaimana dikutip oleh A. Rusdiana mengemukakan bahwa pelaksanaan pembelajaran mengikuti prosedur-prosedur memulai pelajaran, mengelola kegiatan belajar mengajar, mengorganisasikan waktu, siswa, dan fasilitas belajar, melaksanakan penilaian proses dan hasil pelajaran, serta mengakhiri pelajaran.⁴³ Dalam pelaksanaan pembelajaran dapat dideskripsikan berdasarkan tiga kegiatan utama, yaitu membuka pembelajaran, menyampaikan materi pembelajaran, serta mengakhiri pembelajaran.

c) Menilai hasil pembelajaran

Dalam menilai hasil pembelajaran, menurut Usman guru perlu memperhatikan hal-hal berikut: (1) jenis penilaian sesuai dengan kegiatan belajar mengajar yang telah diberikan; (2) sesuai dengan tujuan; (3) sesuai dengan bahan pelajaran; (4) hasilnya ditafsirkan.

Berkaitan dengan hal ini, menurut Majid ada beberapa hal yang dapat dilakukan guru, antara lain melaksanakan pengajaran perbaikan, pengajaran pengayaan, program akselerasi, pembinaan sikap serta kebiasaan belajar yang baik, dan peningkatan motivasi belajar.⁴⁴

d) Membimbing dan melatih peserta didik

Dalam kegiatan membimbing dan melatih peserta didik dibedakan menjadi tiga, yaitu: (1) bimbingan dan latihan yang menyatu dengan proses pembelajaran;

⁴³ A. Rusdiana & Yeti Heryati, 119.

⁴⁴ A. Rusdiana & Yeti Heryati, 116-121.

(2) bimbingan dan latihan pada kegiatan intrakurikuler yang meliputi remedial dan pengayaan sesuai dengan mata pelajaran yang diampu guru; serta (3) bimbingan dan latihan pada kegiatan ekstrakurikuler.⁴⁵

Menurut E. Mulyasa, sebagai pembimbing guru harus merencanakan tujuan dan mengidentifikasi kompetensi yang hendak dicapai, melihat keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran, memaknai kegiatan belajar, serta melaksanakan penilaian untuk memperbaiki kualitas pembelajaran. Selain itu guru harus berperan sebagai pelatih, yang bertugas melatih peserta didik dalam pembentukan kompetensi dasar, sesuai dengan potensi yang dimiliki masing-masing.⁴⁶

e) Melaksanakan tugas tambahan

Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin, tugas tambahan guru dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu tugas struktural dan tugas khusus. Tugas struktural adalah tugas tambahan berdasarkan jabatan dalam struktur organisasi sekolah. Sementara itu tugas khusus adalah tugas tambahan yang dilakukan untuk menangani masalah khusus yang belum diatur dalam peraturan yang mengatur organisasi sekolah.⁴⁷

Dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen memberikan implikasi bahwasanya guru harus senantiasa memahami peran dan tanggung jawabnya sebagai pendidik secara profesional. Standar kinerja guru tersebut

⁴⁵ Ditjen PMPTK, 6.

⁴⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019) 41-42.

⁴⁷ Barnawi & M. Arifin, 22.

merupakan acuan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap segala hal yang telah dikerjakan selama periode tertentu. Tinggi rendahnya kinerja guru akan berdampak terhadap mutu pendidikan dan tercapainya tujuan di suatu lembaga pendidikan. Maka dari itu kinerja guru harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Bahkan seharusnya selalu diperhatikan agar mengalami peningkatan secara terus-menerus. Maka dari itu apabila standar kinerja guru belum dapat dicapai, perlu adanya strategi peningkatan kinerja yang mampu mendorong peningkatan kinerja guru secara optimal. Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin, terdapat dua strategi penting yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yakni pelatihan dan motivasi kerja. Pelatihan diberikan kepada guru untuk mempermudah guru dalam melakukan pembelajaran terkait dengan tugas pekerjaannya yang dapat menyentuh tiga domain, yaitu kognitif, afektif, dan psikomotorik. Sedangkan motivasi kinerja merupakan upaya untuk memberikan dorongan kepada guru agar bekerja sesuai standar atau bahkan melebihi standar kinerja yang telah ditetapkan.⁴⁸

3. Etos Kerja

Dalam melihat tingkat profesional seorang guru yang tercermin melalui kinerja yang ditampilkannya, maka seorang guru perlu memiliki etos kerja yang tinggi. Etos berasal dari bahasa Yunani, *ethos*, artinya ciri, sifat, atau kebiasaan, adat istiadat, atau juga kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki

⁴⁸ Barnawi & M. Arifin, 80.

seseorang, suatu kelompok orang atau bangsa⁴⁹. Adapun kerja dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* artinya kegiatan melakukan sesuatu.⁵⁰ Kerja dalam pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia baik berupa materil maupun non materil, fisik maupun non fisik, dalam rangka memperoleh hasil atau tujuan yang hendak dicapai. Tujuan dari kerja sendiri dapat berupa hal-hal yang bersifat keduniawian maupun keakhiratan.

Etos kerja menurut Mochtar Buchori dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja; ciri-ciri atau sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Ia juga menjelaskan bahwa etos kerja merupakan bagian dari tata nilai (*value system*).⁵¹ Sementara itu Musa Asy'ari menambahkan bahwasanya etos kerja merupakan pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja.⁵²

Dari berbagai penjelasan diatas dapat ditangkap maksud yang berujung pada pemahaman bahwa etos kerja merupakan karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya. Menurut Asifudin, pengertian etos kerja sebagai karakter dan kebiasaan yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja, dan pengertian yang bertolak dari asas etis, hakikat maknanya tidak menimbulkan

⁴⁹ Mochtar Buchori, *Penelitian Pendidikan dan Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: IKIP Muhammadiyah Press, 1994), 6.

⁵⁰ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1994), 488.

⁵¹ Mochtar Buchori, *Penelitian Pendidikan*,..... 6.

⁵² Musa Asy'ari, *Islam, Etos Kerja, dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, (Yogyakarta: Lesfi, 1997), 33-34.

pengertian yang kontradiktif, justru dapat saling mendukung. Karena keduanya sangat erat berhubungan dengan aspek kejiwaan dan spiritualitas.⁵³

Menurut ajaran Islam, kerja merupakan kewajiban sekaligus cara memperoleh kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Islam sangat menganjurkan umatnya untuk bekerja keras dengan memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi. Islam memerintahkan manusia agar bekerja tidak hanya sebagai sarana memperoleh penghasilan, lebih dari itu bekerja adalah ibadah, bahkan termasuk ibadah yang mempunyai nilai lebih di antara beberapa jenis ibadah. Pemaknaan terhadap kerja ini dalam konteks pekerjaan yang halal, bermanfaat, dan tidak mendatangkan madharat.

Dalam Q.s. At-Taubah ayat 105 dijelaskan:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”⁵⁴

Setiap organisasi yang ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki kultur dalam membangun etos kerja yang baik. Begitupun dalam berupaya meningkatkan mutu lembaga pendidikan, kualitas sumber daya manusia harus

⁵³ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), 28.

⁵⁴ Al-Qur'an & Terjemahnya, *Qs. At-Taubah*: 105.

dalam hal ini guru harus memiliki kinerja yang baik. Etos kerja merupakan karakter atau pandangan hidup seseorang atau sekelompok orang berupa sikap dan nilai-nilai yang dimiliki dalam bekerja. Maka disimpulkan bahwa untuk menghasilkan kinerja yang baik maka seseorang harus memiliki etos kerja yang baik pula.

Apabila dikaitkan dengan guru, maka etos kerja guru adalah seperangkat kepercayaan dan sikap guru yang merefleksikan nilai pokok kerjanya. Nilai pokok kerja guru yang dimaksudkan di sini adalah beban kerjanya, seperti merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.⁵⁵

Keberhasilan peserta didik dalam pembelajaran bergantung pada cara guru tersebut bersikap dan juga kebiasaannya dalam bekerja. Abuddin Nata menyebutkan diantara sifat-sifat yang mencerminkan etos kerja yang baik atau tinggi yaitu: aktif, ceria, dinamis, disiplin, efektif, efisien, energik, fokus, gesit, ikhlas, interaktif, jeli, jujur, kerja keras, kerja tim, konsisten, kreatif, lapang dada, membagi, menghargai, menghibur, optimis, peka, rajin, ramah, sabar, semangat, tanggung jawab, tekun, teliti, tepat waktu, teratur, terkendali, toleran, total, dan ulet.⁵⁶

⁵⁵ Dami, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Dengan Kinerja Guru SMA Methodist 1 Palembang."

⁵⁶ Abuddin Nata, *Paradigma Pendidikan Islam: Kapita Selekta Pendidikan Islam*, (Jakarta: Grasindo, 2001), 21.

Dari beberapa sifat tersebut, peneliti mengambil indikator berdasarkan teori oleh Jansen Sinamo melalui penelitian Kusni Ingsih dengan menggunakan lima dari delapan aspek etos kerja menurut penelitian ini yaitu:

1) Menjadi guru adalah amanah

Kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.

2) Menjadi guru adalah aktualisasi

Pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.

3) Menjadi guru adalah seni

Kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirnya daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.

4) Menjadi guru adalah kehormatan

Pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.

5) Menjadi guru adalah pelayanan

Manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.⁵⁷

⁵⁷ Kusni Ingsih, "Menerapkan Etos Kerja Profesional Dalam Meningkatkan Kinerja," *Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan 1*, no. 1 (2011), <http://www.unisosdem.org>.

B. Kerangka Pikir

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dan mewujudkan tujuan pendidikan. Dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah, guru memiliki hubungan langsung dengan peserta didik yang berperan dalam mentransformasikan ilmu pengetahuan yang dimilikinya serta mendidiknya melalui bimbingan dan keteladanan. Sehingga guru harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar nasional pendidikan, agar dapat menjalankan kinerjanya sebagai guru profesional.

Kinerja guru merupakan hasil kerja atau tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya secara tanggung jawab sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Guru harus memiliki kinerja yang baik agar pelaksanaan kegiatan belajar mengajar berjalan secara optimal. Donni J. Priansa mengungkapkan bahwa guru yang memiliki level kinerja tinggi merupakan guru yang memiliki produktivitas kerja sama dengan/di atas standar yang ditentukan, begitupun sebaliknya, guru yang memiliki level kinerja rendah, maka guru tersebut merupakan guru yang tidak produktif.⁵⁸

Dalam melaksanakan tugasnya, standar beban kerja guru mengacu pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam pasal 35 disebutkan bahwa beban kerja guru mencakup 5 kegiatan pokok, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil

⁵⁸ Donni J. Priansa, 79.

pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.

Maka dari itu, dalam melaksanakan peran dan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, guru disyaratkan memiliki beberapa kemampuan dan kompetensi agar dapat memiliki kualitas kinerja yang optimal. Kualitas kinerja guru telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, bahwa guru harus memiliki empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.⁵⁹

Kompetensi profesional merupakan kompetensi yang tidak dapat dipisahkan dari empat kompetensi utama untuk menjadi seorang guru profesional. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, dijelaskan bahwa kompetensi profesional guru adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.

Kompetensi profesional guru merupakan kompetensi yang penting dimiliki oleh setiap guru karena berhubungan langsung dengan kinerja yang ditampilkan sebagai tenaga pendidik profesional. Hal ini mengandung implikasi bahwa semakin tinggi kompetensi profesional guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru yang ditampilkan. Senada dengan hasil yang ditemukan dalam

⁵⁹ Undang-Undang No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

penelitian Hasan (2017) yang mengemukakan bahwa kompetensi profesional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.⁶⁰ Demikian pula penelitian oleh Andi Sopandi (2019) menegaskan bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.⁶¹

Selain kinerja guru, untuk menjadi guru profesional dalam rangka mewujudkan tujuan yang sesuai dengan standar nasional pendidikan dan meningkatkan mutu lembaga, seorang guru harus memiliki etos kerja yang baik. Etos kerja merupakan karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya.

Guru yang memiliki etos kerja yang baik akan selalu memperhatikan dan merefleksikan nilai-nilai yang dimilikinya dalam memaknai suatu pekerjaan. Ia akan selalu bekerja keras dan menjunjung tinggi mutu pekerjaan dengan selalu melakukan pengembangan diri. Donni J. Priansa menjelaskan bahwasanya guru tidak hanya menjadi rujukan utama peserta didik di dalam proses pembelajaran di ruang kelas, lebih dari itu guru adalah “pencipta” peran dan perilaku peserta didik pada saat menjadi bagian dari masyarakat sesungguhnya yang sangat dinamis.⁶² Guru tidak cukup hanya profesional, memiliki kompetensi yang baik, namun juga terus mampu mengembangkan dirinya sesuai dengan perubahan zaman dan

⁶⁰ Hasan, “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri Di Kabupaten Gowa.”

⁶¹ Andi Sopandi, “Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Guru,” *Scientific Journal of Reflection* 2, no. 2 (2019): 121–30, <https://doi.org/10.5281/zenodo.2628070>.

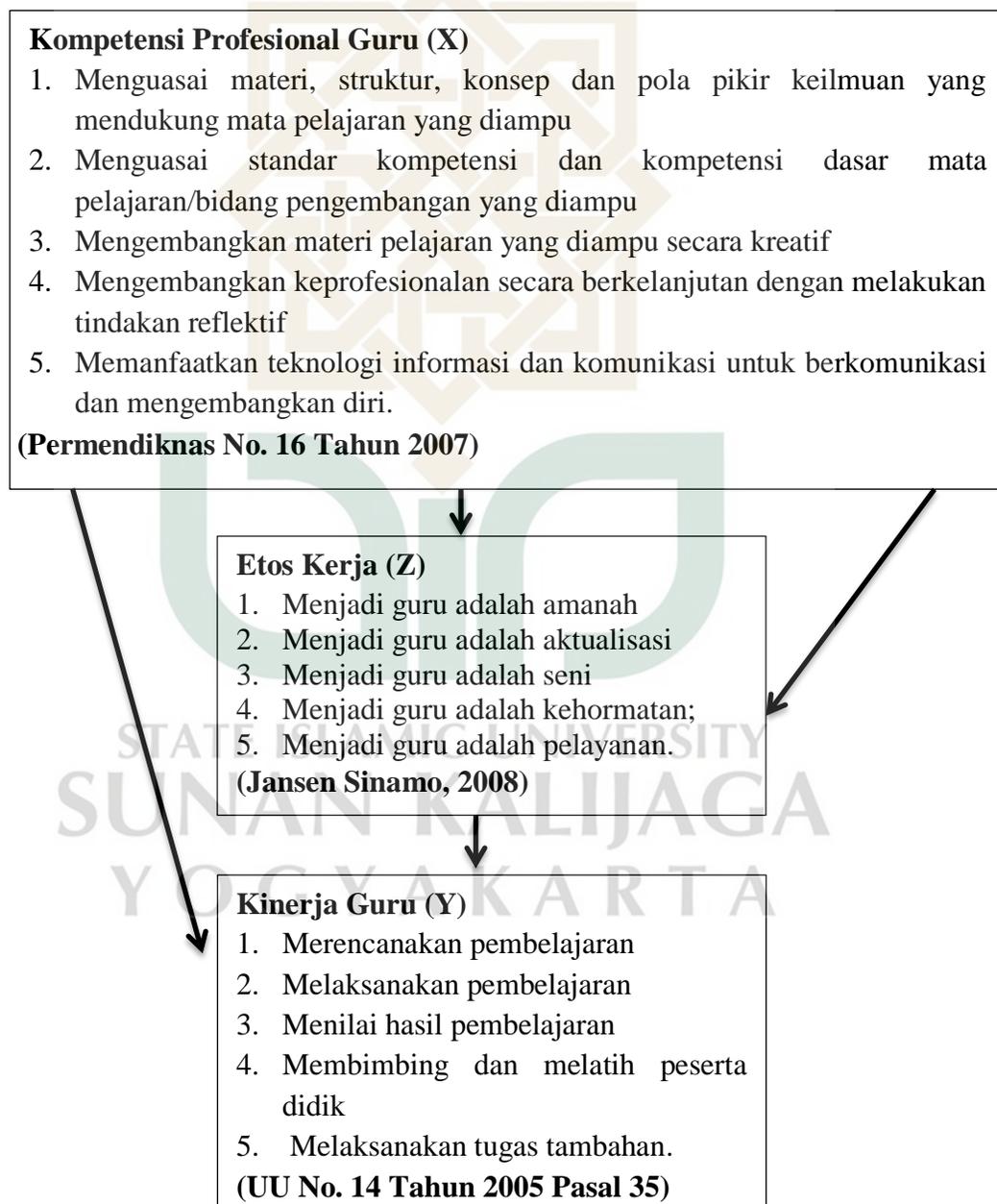
⁶² Donni J. Priansa, 78.

menjadi bagian penting dari masyarakat. Etos kerja guru merupakan hal yang harus ditingkatkan agar pencapaian kompetensi profesional lebih optimal.

Berdasarkan pemaparan diatas maka peneliti menggunakan indikator dari teori Jansen Sinamo melalui bukunya yang berjudul *Delapan Etos Kerja Profesional*. Akan tetapi karena keterbatasan, peneliti menggunakan lima dari delapan aspek etos kerja menurut sebagai indikator dalam penelitian ini yaitu : (1) menjadi guru adalah amanah; (2) menjadi guru adalah aktualisasi; (3) menjadi guru adalah seni; (4) menjadi guru adalah kehormatan; dan (5) menjadi guru adalah pelayanan.

Berdasarkan uraian tersebut, hubungan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru dengan variabel kontrol etos kerja dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 2.0: Skema Hubungan variabel X, Y, dan Z



C. Hipotesis Penelitian

Menurut Arikunto, hipotesis merupakan kebenaran sementara yang ditentukan oleh peneliti, tetapi masih harus dibuktikan dengan dites atau diuji kebenarannya.⁶³ Hal ini sesuai dengan teori menurut Imam Machali bahwasanya hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang akan diteliti.⁶⁴

Berdasarkan rumusan masalah serta uraian dalam kerangka berpikir diatas, maka penyusun mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- a. H_a1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi profesional dengan kinerja guru di SMK Daarul Abroor Tasikmalaya
- H_o1: Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional dengan kinerja guru di SMK Daarul Abroor Tasikmalaya
- b. H_a2: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional dengan kinerja guru ketika dikontrol oleh etos kerja di SMK Daarul Abroor Tasikmalaya
- H_o2: Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional dengan kinerja guru ketika dikontrol oleh etos kerja di SMK Daarul Abroor Tasikmalaya.

⁶³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006) 47.

⁶⁴ Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga, 2018), 52.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁶⁵ Penelitian kuantitatif bersifat menguji teori yang digunakan peneliti. Maka terdapat dua kemungkinan dalam pengujian teori tersebut, antara menerima teori yang ada atau menolak teori tersebut.

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian terapan atau *applied research*. Menurut Imam Machali, penelitian terapan merupakan penelitian yang memiliki alasan praktis, keinginan untuk mengetahui, bertujuan untuk dapat melakukan sesuatu yang lebih baik, lebih efektif, dan efisien. Inti dari penelitian terapan adalah penelitian yang dilakukan untuk tujuan praktis.⁶⁶ Sejalan dengan hal tersebut, penelitian ini menekankan pada manfaat praktis dalam pemecahan masalah dan pengembangan ilmu pengetahuan berkaitan dengan kompetensi dan kinerja guru di SMK Daarul Abroor Tasikmalaya berdasarkan Peraturan Menteri

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 15.

⁶⁶ Imam Machali, *Metode....*, 18.

Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru serta Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru yang dikontrol oleh variabel etos kerja serta mengetahui besaran pengaruh antar variabel. Maka dari itu peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan perhitungan data menggunakan statistik melalui aplikasi *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22. Populasi penelitian ini adalah guru di SMK Daarul Abroor yang berjumlah 41 orang. Karena jumlahnya kurang dari 50, akan digunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode sampling total/sensus yang mengambil jumlah populasi secara keseluruhan untuk dijadikan sampel penelitian.

Data akan diambil melalui angket atau kuesioner yang akan dibagikan kepada responden serta studi dokumentasi. Angket atau kuesioner berisi pertanyaan atau pernyataan secara operasional yang didasarkan pada variabel yang digunakan. Angket ini perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat keabsahan dan tingkat konsistensi setiap butir pernyataan. Uji validitas akan menggunakan teknik *correlate bivariate*, sementara uji reliabilitas akan menggunakan teknik *cronchbach alpha's*.

Setelah data terkumpul selanjutnya akan diolah melalui statistik deskriptif serta statistik inferensial. Statistik deskriptif akan menjelaskan dan

menggambarkan data melalui teknik komposisi sampel, distribusi frekuensi, serta tabel hubungan (*crosstabs*). Sementara itu pada statistik inferensial akan digunakan analisis korelasi *bivariate* dan analisis korelasi *partial*. Analisis korelasi yang pertama akan menggunakan teknik *bivariate correlation* melalui *pearson product moment correlation* (korelasi produk moment). Teknik ini digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara 1 variabel independen dengan 1 variabel dependen.⁶⁷ Selanjutnya akan digunakan analisis korelasi *partial* (parsial) untuk melihat pola hubungan antara variabel X (kompetensi profesional) dengan variabel Y (kinerja guru) signifikan apabila dikontrol oleh variabel Z (etos kerja).

B. Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian atau yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Pada intinya, variabel penelitian adalah apa yang menjadi fokus dalam sebuah penelitian.⁶⁸ Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas/independen (kompetensi profesional guru) yang dinyatakan dengan X, dan variabel terikat/dependen (kinerja guru) yang dinyatakan dengan Y. Selain itu terdapat pula variabel terkontrol berupa etos kerja guru yang dinyatakan dengan Z. Variabel terkontrol merupakan variabel yang dikendalikan atau dibuat konstan, sehingga pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti.⁶⁹ Dalam penelitian ini variabel etos kerja berfungsi

⁶⁷ Sugiyono, 234.

⁶⁸ Imam Machali, *Metode Penelitian.....*, 61.

⁶⁹ Imam Machali, *Statistik Manajemen....*, 59.

sebagai variabel yang mengidentifikasi hubungan antara variabel kompetensi profesional dan variabel kinerja guru.

Model hubungan antar variabel X, Y, dan Z dapat digambarkan seperti berikut:

Gambar 3.0: Skema Variabel Penelitian



C. Definisi Operasional

1. Variabel Kompetensi Profesional (X)

Kompetensi profesional guru merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan. Adapun indikator kompetensi profesional guru menurut Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru diantaranya:

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu
- 3) Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif

- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Pada variabel kompetensi profesional, data yang dikumpulkan berasal dari angket atau kuesioner yang berisi 20 item pernyataan menggunakan skala likert. Kemudian semua jawaban responden akan di *coding* dalam bentuk angka kemudian di *compute* dan diolah menggunakan SPSS. Pengolahan data tersebut disertai pemberian skor “1” untuk kategori rendah, skor “2” untuk kategori sedang, dan skor “3” untuk kategori tinggi. Penggunaan rumus untuk membuat kategori yaitu menggunakan *mean* dan standar deviasi.⁷⁰

- $X < M - 1SD = \text{Rendah}$
- $M - 1SD \leq X < M + 1SD = \text{Sedang}$
- $M + 1SD \leq X = \text{Tinggi}$

X = Nilai pernyataan responden tentang kompetensi profesional

M = Nilai rata-rata

SD = Standar Deviasi.

Tabel 3.0: Interval Skor Variabel Kompetensi Profesional

Interval ⁷¹	Skor	Kategori
$X < 50$	1	Rendah

⁷⁰ Azwar Syaifudin, *Penyusunan Skala Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012) 13-17.

⁷¹ Standar Deviasi = 5,834 dibulatkan menjadi 6, Mean = 56,10 dibulatkan menjadi 56. Interval kategori rendah (skor 1) yaitu $X < 56 - 6 = X < 50$; interval kategori sedang (skor 2) yaitu $56 - 6 \leq X < 56 + 6 = 50 \leq X < 62$; interval kategori tinggi (skor 3) yaitu $56 + 6 \leq X = 62 \leq X$.

$50 \leq X < 62$	2	Sedang
$62 \leq X$	3	Tinggi

2. Variabel Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru merupakan hasil kerja atau tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya secara bertanggung jawab sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan sesuai dengan UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 35 tentang Guru dan Dosen. Kinerja guru dapat dinyatakan melalui indikator sebagai berikut:

- 1) Merencanakan pembelajaran
- 2) Melaksanakan pembelajaran
- 3) Menilai hasil pembelajaran
- 4) Membimbing dan melatih peserta didik
- 5) Melaksanakan tugas tambahan.

Pada variabel kinerja guru, data yang dikumpulkan berasal dari angket atau kuesioner yang berisi 20 item pernyataan menggunakan skala likert. Kemudian semua jawaban responden akan di *coding* dalam bentuk angka kemudian di *compute* dan diolah menggunakan SPSS. Pengolahan data tersebut disertai pemberian skor “1” untuk kategori rendah, skor “2” untuk kategori sedang, dan skor “3” untuk kategori tinggi. Penggunaan rumus untuk membuat kategori yaitu menggunakan *mean* dan standar deviasi.⁷²

- $X < M - 1SD = \text{Rendah}$

⁷² Azwar Syaifudin, 13-17.

- $M - 1SD \leq X < M + 1SD =$ Sedang
- $M + 1SD \leq X =$ Tinggi

X = Nilai pernyataan responden tentang kompetensi profesional

M = Nilai rata-rata

SD = Standar Deviasi.

Tabel 3.1: Interval Skor Variabel Kinerja Guru

Interval ⁷³	Skor	Kategori
$X < 45$	1	Rendah
$45 \leq X < 57$	2	Sedang
$57 \leq X$	3	Tinggi

3. Variabel Etos Kerja (Z)

Etos kerja merupakan karakter atau pandangan hidup seseorang atau sekelompok orang berupa sikap dan nilai-nilai yang dimiliki dalam bekerja. Untuk menghasilkan kinerja yang baik maka seseorang harus memiliki etos kerja yang baik pula. Apabila dihubungkan dengan guru, maka etos kerja guru adalah seperangkat kepercayaan dan sikap guru yang merefleksikan nilai pokok kerjanya. Nilai-nilai pokok kerja guru tercermin dalam indikator etos kerja profesional berdasarkan teori Sinamo berikut ini.

- 1) Menjadi guru adalah amanah
- 2) Menjadi guru adalah aktualisasi
- 3) Menjadi guru adalah seni

⁷³ Standar Deviasi = 6,193 dibulatkan menjadi 6, Mean = 50,55 dibulatkan menjadi 51. Interval kategori rendah (skor 1) yaitu $X < 51 - 6 = X < 45$; interval kategori sedang (skor 2) yaitu $51 - 6 \leq X < 51 + 6 = 45 \leq X < 57$; interval kategori tinggi (skor 3) yaitu $51 + 6 \leq X = 57 \leq X$.

4) Menjadi guru adalah kehormatan

5) Menjadi guru adalah pelayanan.

Pada variabel etos kerja, data yang dikumpulkan berasal dari angket atau kuesioner yang berisi 20 item pernyataan menggunakan skala likert. Kemudian semua jawaban responden akan di *coding* dalam bentuk angka kemudian di *compute* dan diolah menggunakan SPSS. Pengolahan data tersebut disertai pemberian skor “1” untuk kategori rendah, skor “2” untuk kategori sedang, dan skor “3” untuk kategori tinggi. Penggunaan rumus untuk membuat kategori yaitu menggunakan *mean* dan standar deviasi.⁷⁴

- $X < M - 1SD = \text{Rendah}$
- $M - 1SD \leq X < M + 1SD = \text{Sedang}$
- $M + 1SD \leq X = \text{Tinggi}$

X = Nilai pernyataan responden tentang kompetensi profesional

M = Nilai rata-rata

SD = Standar Deviasi.

Tabel 3.2: Interval Skor Variabel Etos Kerja

Interval ⁷⁵	Skor	Kategori
$X < 45$	1	Rendah
$45 \leq X < 55$	2	Sedang
$55 \leq X$	3	Tinggi

⁷⁴ Azwar Syaifudin, 13-17.

⁷⁵ Standar Deviasi = 5,300 dibulatkan menjadi 5, Mean = 49,63 dibulatkan menjadi 50. Interval kategori rendah (skor 1) yaitu $X < 50 - 5 = X < 45$; interval kategori sedang (skor 2) yaitu $50 - 5 \leq X < 50 + 5 = 45 \leq X < 55$; interval kategori tinggi (skor 3) yaitu $50 + 5 \leq X = 55 \leq X$.

D. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di SMK Daarul Abroor, yang berlokasi di Desa Cikadu, Kecamatan Cisayong, Kabupaten Tasikmalaya, Provinsi Jawa Barat. Adapun waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Oktober - November 2020. Selama kurun waktu tersebut peneliti menyebarkan angket atau kuesioner kepada seluruh guru (responden) serta studi dokumentasi berupa profil sekolah.

E. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.⁷⁶ Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁷⁷ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Daarul Abroor yang berjumlah 41 orang, terdiri dari 25 orang guru laki-laki dan 16 orang guru perempuan. Adapun status guru tersebut dibagi menjadi dua, yakni Guru Tetap Yayasan (GTY) dan Guru Tidak Tetap (GTT). Karena jumlah sampel kurang dari 100, maka akan digunakan teknik pengambilan sampel secara keseluruhan atau disebut juga metode sampling total/sensus.⁷⁸ Sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi.

Dari keseluruhan responden sebanyak 41 guru, hanya terdapat 1 orang guru yang tidak dapat mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Sehingga

⁷⁶ Arikunto, 130.

⁷⁷ Sugiyono, 131.

⁷⁸ Sugiyono, 140.

dalam pengolahan dan analisa data selanjutnya didasarkan atas 40 angket dari 40 responden.

F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner serta dokumentasi. Angket atau kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data secara tidak langsung, dimana instrumen atau alat pengumpulan datanya berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab atau direspon oleh responden.⁷⁹

Jenis pernyataan yang digunakan dalam angket/kuesioner ini menggunakan angket tertutup, di mana dalam angket tersebut telah disediakan beberapa alternatif jawaban sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang telah tersedia. Menurut Sugiyono, angket tertutup akan membantu responden untuk menjawab dengan cepat, dan juga memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data terhadap seluruh angket yang telah terkumpul.⁸⁰

Angket ini digunakan untuk memperoleh data primer tentang masalah penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, yang terbagi atas 3 variabel; yaitu kompetensi profesional guru sebagai variabel X, kinerja guru di SMK Daarul Abroor sebagai variabel Y, dan etos kerja di SMK Daarul Abroor sebagai variabel Z.

⁷⁹ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005) 219.

⁸⁰ Sugiyono, 221.

Skala pengukuran yang digunakan dalam angket ini adalah *skala likert*, di mana beberapa bentuk jawaban atas pertanyaan atau pernyataan mempunyai gradasi (tingkatan) dari sangat positif sampai pada sangat negatif.⁸¹ Skala disusun dalam bentuk pernyataan dan diikuti dengan alternatif jawaban pilihan responden dengan ketentuan skor untuk pernyataan yang menghendaki jawaban positif: 4= selalu, 3= sering, 2= hampir tidak pernah, 1= tidak pernah. Sedangkan untuk pernyataan yang menghendaki jawaban negatif skor yang diberikan yaitu: 1= selalu, 2= sering, 3= hampir tidak pernah, 4= tidak pernah.

Selain menggunakan angket, dokumentasi juga digunakan dalam teknik pengumpulan data penelitian ini. Dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data tentang profil sekolah; seperti sejarah, visi dan misi, tujuan, struktur organisasi, sarana dan prasarana, serta data seluruh guru di SMK Daarul Abroor Tasikmalaya.

Tabel 3.3: Kisi-Kisi Angket dan Skala Pengukurannya

VARIABEL KOMPETENSI PROFESIONAL (X)				
Indikator	Literatur	Skala Pengukuran	Nomor Item	
			(+)	(-)
1. Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan	Permendiknas No.16 Tahun 2007	Skala Likert	1, 2, 3, 4	-

⁸¹ Imam Machali, *Statistik Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga, 2018), 44.

yang mendukung mata pelajaran yang diampu				
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu			5, 6, 7, 8	-
3. Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif			9, 10, 11, 12	
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif			13, 14, 15, 16	-
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri			17, 18, 19, 20	-

Tabel 3.4: Kisi-Kisi Angket dan Skala Pengukurannya

VARIABEL KINERJA GURU (Y)				
Indikator	Literatur	Skala Pengukuran	Nomor Item	
			(+)	(-)
1. Merencanakan pembelajaran	(UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 35)	Skala Likert	1, 2	3, 4
2. Melaksanakan pembelajaran			5, 6, 7, 8,	-
3. Menilai hasil pembelajaran			9, 10, 11, 12	
4. Membimbing dan melatih peserta didik			13, 14, 15, 16	-
5. Melaksanakan tugas tambahan.			17, 18, 19, 20	-

Tabel 3.5: Kisi-Kisi Angket dan Skala Pengukurannya

VARIABEL ETOS KERJA (Z)				
Indikator	Literatur	Skala Pengukuran	Nomor Item	
			(+)	(-)
1. Menjadi guru adalah amanah	Sinamo, Jansen. H. <i>Delapan Etos Kerja Profesional</i> . Jakarta: Institut Darma Mahardika.	Skala Likert	1, 2, 3, 4	-
2. Menjadi guru adalah aktualisasi			5, 6, 7, 8,	-
3. Menjadi guru adalah seni			9, 10, 11, 12	
4. Menjadi guru adalah kehormatan			13, 14, 15, 16	-
5. Menjadi guru adalah pelayanan			17, 18, 19, 20	-

Setelah tahap pengumpulan data selesai, hanya ada 1 angket yang tidak kembali. Sehingga dalam pengolahan dan analisa data selanjutnya didasarkan atas 40 angket dari 40 responden. Meskipun demikian, tanggapan setiap responden dalam penelitian ini cukup baik dengan persentase angket sebanyak 97, 6%.⁸²

⁸² $40:41 \times 100\% = 97,56\%$, dibulatkan menjadi 97,6%.

G. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Validitas Instrumen

Validitas adalah sebuah ukuran yang menunjukkan keandalan atau kesahihan suatu alat ukur.⁸³ Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur, mampu mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat, serta menunjukkan realitas yang sebenarnya pada sesuatu yang diukur.

Metode yang akan digunakan dalam uji validitas adalah metode *Correlate Bivariate*, yaitu mengkorelasikan pernyataan setiap item dengan total item setiap variabel dengan memperhatikan skala yang dipakai. Uji validitas dilakukan kepada 32 responden (di luar populasi) yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi penelitian yang dalam hal ini merupakan guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta. Dari perhitungan uji ini akan diketahui nilai signifikansinya kemudian akan dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ (tingkat kesalahan 5%), dengan kaidah pengujian sebagai berikut:⁸⁴

- Jika nilai signifikansi lebih kecil atau sama dengan $\alpha = 0,05$ maka instrumen dinyatakan “valid”.
- Jika nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka instrumen dinyatakan “tidak valid”.

⁸³ Arikunto, 211.

⁸⁴ Imam Machali, *Statistik.....*, 558.

Berdasarkan *output* hasil uji validitas item kompetensi profesional⁸⁵, maka dapat disajikan ke dalam tabel berikut.

Tabel 3.6: Uji Validitas Variabel Kompetensi Profesional (X)

No	Kode Item	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	X1	0.511	0.003	Valid
2	X2	0.344	0.054	Tidak Valid
3	X3	0.492	0.004	Valid
4	X4	0.459	0.008	Valid
5	X5	0.520	0.002	Valid
6	X6	0.585	0.000	Valid
7	X7	0.780	0.000	Valid
8	X8	0.677	0.000	Valid
9	X9	0.537	0.002	Valid
10	X10	0.753	0.000	Valid
11	X11	0.059	0.750	Tidak Valid
12	X12	0.607	0.000	Valid
13	X13	0.738	0.000	Valid
14	X14	0.267	0.139	Tidak Valid
15	X15	0.584	0.000	Valid
16	X16	0.727	0.000	Valid
17	X17	0.661	0.000	Valid
18	X18	0.806	0.000	Valid
19	X19	0.645	0.000	Valid
20	X20	0.662	0.000	Valid

Dari keseluruhan item variabel kompetensi profesional sebanyak 20 pernyataan dengan r tabel sebesar 0.349 diperoleh item yang valid sebanyak 17 item, sedangkan item yang tidak valid sebanyak 3 item. Ketiga item yang tidak valid dapat dilihat dari nilai signifikansi yang masing-masing melebihi nilai

⁸⁵ Hasil perhitungan SPSS variabel kompetensi profesional

konstanta $\alpha = 0,05$. Maka dari itu ketiga item tersebut akan dihapus atau tidak diikutsertakan dalam penelitian selanjutnya.

Berdasarkan *output* hasil uji validitas item kinerja guru⁸⁶, maka dapat disajikan ke dalam tabel berikut.

No	Kode Item	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	Y1	0.582	0.000	Valid
2	Y2	0.505	0.003	Valid
3	Y3	-0.016	0.929	Tidak Valid
4	Y4	-0.040	0.829	Tidak Valid
5	Y5	0.388	0.020	Valid
6	Y6	0.415	0.018	Valid
7	Y7	0.522	0.002	Valid
8	Y8	0.303	0.092	Tidak Valid
9	Y9	0.259	0.152	Tidak Valid
10	Y10	0.478	0.006	Valid
11	Y11	0.575	0.001	Valid
12	Y12	0.539	0.026	Valid
13	Y13	0.393	0.000	Valid
14	Y14	0.644	0.000	Valid
15	Y15	0.603	0.000	Valid
16	Y16	0.690	0.000	Valid
17	Y17	0.676	0.000	Valid
18	Y18	0.708	0.000	Valid
19	Y19	0.420	0.017	Valid
20	Y20	0.621	0.000	Valid

Dari keseluruhan item variabel kinerja guru sebanyak 20 pernyataan dengan r tabel sebesar 0,349 diperoleh item yang valid sebanyak 16 item, sedangkan item yang tidak valid sebanyak 4 item. Keempat item yang tidak valid

⁸⁶ Hasil perhitungan SPSS variabel kinerja guru.

dapat dilihat dari nilai signifikansi yang masing-masing melebihi nilai konstanta $\alpha = 0,05$. Maka dari itu keempat item tersebut akan dihapus atau tidak diikutsertakan dalam penelitian selanjutnya.

Berdasarkan *output* hasil uji validitas item etos kerja⁸⁷, maka dapat disajikan ke dalam tabel berikut.

Tabel 3.8: Uji Validitas Variabel Etos Kerja (Z)

No	Kode Item	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	Z1	0.547	0.001	Valid
2	Z2	0.471	0.006	Valid
3	Z3	0.596	0.000	Valid
4	Z4	0.477	0.006	Valid
5	Z5	0.458	0.008	Valid
6	Z6	0.522	0.002	Valid
7	Z7	0.257	0.155	Tidak Valid
8	Z8	0.548	0.001	Valid
9	Z9	0.438	0.012	Valid
10	Z10	0.467	0.007	Valid
11	Z11	0.625	0.000	Valid
12	Z12	0.673	0.000	Valid
13	Z13	0.452	0.009	Valid
14	Z14	0.214	0.239	Tidak Valid
15	Z15	0.511	0.003	Valid
16	Z16	0.519	0.002	Valid
17	Z17	0.229	0.208	Tidak Valid
18	Z18	0.101	0.320	Tidak Valid
19	Z19	0.298	0.097	Tidak Valid
20	Z20	0.398	0.024	Valid

Dari keseluruhan item variabel etos kerja sebanyak 20 pernyataan dengan r tabel sebesar 0,349 diperoleh item yang valid sebanyak 15 item, sedangkan item

⁸⁷ Hasil perhitungan SPSS variabel etos kerja.

yang tidak valid sebanyak 5 item. Kelima item yang tidak valid dapat dilihat dari nilai signifikansi yang masing-masing melebihi nilai konstanta $\alpha = 0,05$. Maka dari itu kelima item tersebut akan dihapus atau tidak diikutsertakan dalam penelitian selanjutnya.

2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas sering diartikan dengan konsistensi atau keajegan, ketepatan, kestabilan dan keandalan. Suatu instrumen yang memiliki tingkat atau nilai reliabilitas yang tinggi jika hasil tes dari instrumen tersebut memiliki hasil yang konsisten terhadap sesuatu yang diukur, artinya bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.⁸⁸

Metode yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah dengan teknik *cronbach's alpha*. Kriteria uji reliabilitas dengan teknik tersebut dapat dinyatakan dengan kaidah sebagai berikut.

Nilai Cronbach's alpha	Kategori
Lebih dari atau sama dengan 0,900	<i>Excellent</i> (Sempurna)
0,800 – 0,899	<i>Good</i> (Baik)
0,700 – 0,799	<i>Acceptable</i> (Diterima)
0,600 – 0,699	<i>Questionable</i> (Dipertanyakan)
0,500 – 0,599	<i>Poor</i> (Lemah)
0,400 – 0,499	<i>Unacceptable</i> (Tidak Diterima)

⁸⁸ Sugiyono, 193.

⁸⁹ Imam Machali, *Metodologi.....*, 99.

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas pada variabel kompetensi profesional:

Tabel 3.10: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi Profesional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.877	20

Dari hasil uji reliabilitas instrumen pada variabel kompetensi profesional sebanyak 20 item menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,877, yang berada pada rentang 0,800. Maka dari itu variabel kompetensi profesional dinyatakan reliabel dengan kategori *good* (baik). Sementara itu hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 3.11: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.772	20

Dari hasil uji reliabilitas instrumen pada variabel kinerja guru sebanyak 20 item menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,772, yang berada pada rentang 0,700. Maka dari itu variabel kinerja guru dinyatakan reliabel dengan kategori *acceptable* (diterima). Sementara itu hasil uji reliabilitas pada variabel etos kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.12: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.754	20

Dari hasil uji reliabilitas instrumen pada variabel etos kerja sebanyak 20 item menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,754, yang berada pada rentang 0,700. Maka dari itu variabel etos kerja dinyatakan reliabel dengan kategori *acceptable* (diterima).

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul.⁹⁰ Data yang telah terkumpul akan dideskripsikan guna mengetahui deskripsi berdasarkan rumusan masalah yang ada, serta melakukan pengujian terhadap hipotesis. Maka dari itu peneliti telah merumuskan analisis data sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan bentuk analisis data dalam statistik untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel.⁹¹ Penggunaan analisis deskriptif bertujuan untuk mengukur rumusan masalah yakni seberapa tinggi tingkat kompetensi profesional guru (variabel X), tingkat kinerja guru (variabel Y), serta tingkat etos kerja guru (variabel Z).

Pada data statistik deskriptif ini, akan disajikan komposisi sampel berdasarkan karakteristik-karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, jurusan, status jabatan, serta masa kerjanya. Selanjutnya untuk mengukur masing-masing data tingkat kompetensi

⁹⁰ Sugiyono, 226.

⁹¹ Imam Machali, 253.

profesional, tingkat kinerja guru, serta tingkat etos kerja guru akan disajikan ke dalam tabel distribusi frekuensi. Setelah itu data akan di *crosstabs* atau analisis tabulasi silang untuk menjelaskan pola hubungan antara variabel kompetensi profesional, variabel kinerja guru serta variabel etos kerja guru dengan jenis kelamin, pendidikan terakhir, jurusan, status jabatan, dan masa kerja.

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Pada bagian ini akan menggunakan teknik *Bivariate correlation* (korelasi bivariate) melalui teknik *Pearson Product Moment Correlation*. Analisis korelasi ini bertujuan untuk menguji hipotesis dengan mengetahui hubungan antara variabel independen (kompetensi profesional) dengan variabel dependen (kinerja guru) yang menggunakan skala interval/rasio yang memiliki distribusi normal.⁹² Setelah melakukan pengujian tersebut perlu diketahui nilai korelasi signifikan atau tidak dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Signifikan : Jika nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$ (angka kepercayaan 95%)
- Tidak signifikan : Jika nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$ (angka kepercayaan 95%).⁹³

⁹² Imam Machali, *Metode Penelitian.....*, 139.

⁹³ Imam Machali, *Statistik Itu Mudah*, (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga, 2017) 126.

Setelah diketahui nilai korelasi kedua variabel tersebut, akan diketahui hubungan keduanya melalui ketentuan berikut.

Tabel 3.13: Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan⁹⁴

No	Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 0,100	Sangat Kuat

Selanjutnya akan digunakan analisis korelasi parsial untuk melihat pola hubungan antara variabel X (kompetensi profesional) dengan variabel Y (kinerja guru) signifikan apabila dikontrol dengan variabel Z (etos kerja). Adapun kaidah dalam pengambilan keputusan ini antara lain:

- Signifikan : Jika nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$ (angka kepercayaan 95%) maka terdapat hubungan yang signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Tidak signifikan : Jika nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$ (angka kepercayaan 95%) maka tidak terdapat hubungan yang signifikan, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.

Peran variabel Z (etos kerja) sebagai variabel kontrol dalam penelitian ini untuk menginvestigasi apakah variabel X (kompetensi profesional) benar-benar berhubungan dengan variabel Y (kinerja guru). Untuk memprediksi hubungan ketiga variabel tersebut setidaknya terdapat tiga skenario yang berlaku antara lain:

⁹⁴ Imam Machali, *Statistik Manajemen*....., 392.

- Apabila nilai $r_{yx} =$ nilai $r_{yx.z}$, maka variabel independen (X) benar-benar berpengaruh secara linier terhadap variabel dependen (Y) atau hubungan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) adalah murni.
- Apabila nilai $r_{yx} >$ nilai $r_{yx.z}$, maka variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) karena dimediasi atau diintervensi oleh variabel kontrol (Z) atau variabel kontrol (Z) memperkuat hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).
- Apabila nilai $r_{yx} <$ nilai $r_{yx.z}$, maka variabel independen (X) dan variabel kontrol (Z) masing-masing mempunyai pengaruh secara linier terhadap variabel dependen (Y) atau variabel kontrol (Z) memperlemah hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).⁹⁵

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

⁹⁵ Imam Machali, *Metode Penelitian.....*, 165.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi SMK Daarul Abroor

1. Sejarah SMK Daarul Abroor⁹⁶

Sejarah berdirinya sekolah ini adalah atas dasar dukungan dan dorongan dari masyarakat sekitar yang menginginkan adanya sekolah lanjutan di daerah Kecamatan Cisayong. Hal ini karena sebagian masyarakat Cisayong adalah masyarakat kurang mampu, sehingga dalam hal pendidikan, hanya masyarakat tertentu yang memiliki kesempatan melanjutkan pendidikan di sekolah yang lokasinya di luar Kecamatan Cisayong, sementara selebihnya memilih sekolah terdekat agar tidak terlalu banyak pengeluaran terutama dalam hal transportasi. Dalam menyikapi harapan masyarakat tersebut, berdirilah sebuah yayasan pada tahun 2001 dipimpin oleh KH. Asop Sopiudin, S.Ag yaitu diawali mendirikan Madrasah Aliyah dan diresmikan oleh kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama pada waktu itu bapak Yusup Sodik.

SMK Daarul Abroor merupakan sebuah lembaga pendidikan di bawah naungan Yayasan Daarul Abroor yang berlokasi di Kampung Cibeureum, Desa Cikadu, Kecamatan Cisayong, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat. SMK Daarul berdiri pada tahun 2004 sebagai SMK Jarak jauh binaan dari SMK YPC

⁹⁶ Hasil Studi Dokumentasi di SMK Daarul Abroor pada tanggal 27 Oktober 2020.

Singaparna Tasikmalaya dengan kepala sekolah pertama H. Asop Sopiudin S.Ag. selanjutnya pada tahun 2008 SMK DA sudah memiliki izin operasional sendiri dan sudah terakreditasi dengan kompetensi keahlian Teknik Kendaraan Ringan (TKR), Teknik Bisnis Sepeda Motor (TBSM), dan Rekayasa Perangkat Lunak (RPL).

Pada awalnya SMK DA hanya mempunyai lahan seluas 1000 m² dengan jumlah peserta didik 13 orang pada satu Kompetensi Keahlian yaitu Teknik Kendaraan Ringan (TKR), dengan keadaan yang masih jauh dari standar. Namun seiring dengan berjalannya waktu, SMK DA bisa membuka lahan baru seluas 12090 m² serta membangun kembali kampus baru sehingga SMK Daarul Abroor memiliki 2 tempat belajar yaitu Kampus 1 dan Kampus 2. Saat ini jumlah peserta didik sudah mencapai 447 siswa yang terbagi dalam 4 Kompetensi Keahlian yaitu tambahan Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran yang dirintis dari pada tahun 2015.

Sebagai sekolah kejuruan yang bertekad melahirkan peserta didik yang BERTAQWA (Beriman, Terampil, Ahli dan Berjiwa Wirausaha), tentunya sekolah ini tidak hanya memberikan pembelajaran materi umum saja, bahkan SMK Daarul Abroor juga memberikan layanan lain diluar pembelajaran, yaitu tambahan pembelajaran keagamaan, kegiatan ekstrakurikuler, bahkan ada juga unit produksi serta jasa koperasi pondok pesantren bagi peserta didiknya

2. Visi dan Misi SMK Daarul Abroor⁹⁷

a) Visi SMK Daarul Abroor

Terciptanya peserta didik yang TAQWA (Terampil, Ahli, dan berjiwa Wirausaha) melalui sekolah yang BERSINERGI (Berbudaya, Bersih, dan Berbasis Teknologi).

b) Misi SMK Daarul Abroor

- Taqwa

Melaksanakan program pembiasaan salat Dhuha, membaca al-Qur'an dan salat Dzuhur berjamaah.

- Terampil

Melaksanakan pembelajaran yang menekankan pada praktik di sekolah maupun di luar sekolah.

- Ahli

Menyelenggarakan program keahlian yang sesuai minat bakat peserta didik dan kebutuhan dunia kerja.

- Berjiwa Wirausaha

Melibatkan peserta didik dalam mengelola unit usaha sekolah.

- Bersinergi

Menjalin kerjasama dengan pemerintah, dunia usaha/dunia industri dan masyarakat untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

⁹⁷ Hasil Studi Dokumentasi di SMK Daarul Abroor pada tanggal 27 Oktober 2020.

- Berbudaya
Melaksanakan program pendidikan berkarakter (Senyum, Sapa, Salam, Sopan, dan Santun).
- Bersih
Melaksanakan program Adiwiyata.
- Berbasis Teknologi
Pembelajaran yang terpadu dan berbasis teknologi.

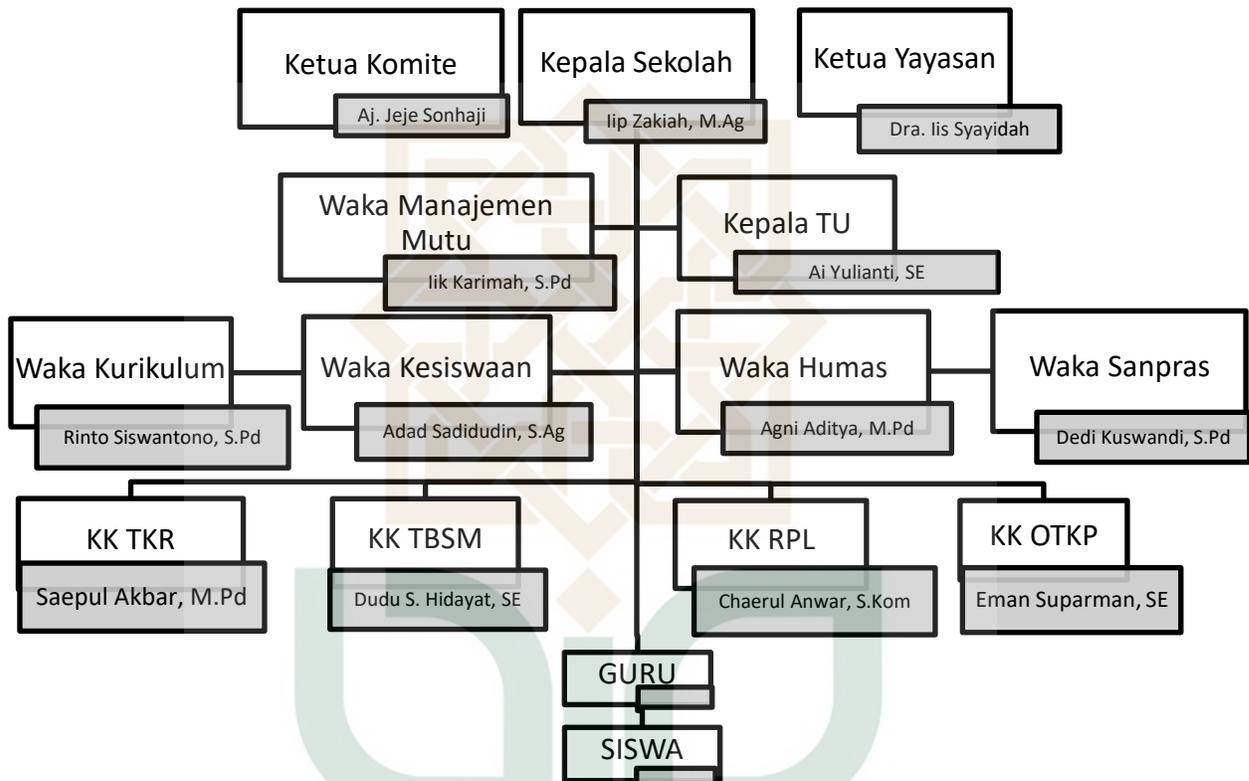
4. Tujuan SMK Daarul Abroor⁹⁸

- 1) Mengupayakan pemenuhan kebutuhan siswa guna meningkatkan mutu pendidikan
- 2) Menjawab respon masyarakat yang antusias memasukan putra-putrinya ke SMK Daarul Abroor terbukti dengan jumlah siswa dari tahun ke tahun semakin meningkat
- 3) Menyediakan ruang belajar yang representatif yang sangat kami butuhkan demi lancarnya proses belajar mengajar.

⁹⁸ Hasil Studi Dokumentasi di SMK Daarul Abroor pada tanggal 27 Oktober 2020.

5. Struktur Organisasi⁹⁹

Gambar 4.0: Struktur Organisasi SMK Daarul Abroor



6. Sarana dan Prasarana SMK Daarul Abroor¹⁰⁰

SMK Daarul Abroor telah didukung dengan insfrastruktur yang cukup seperti jaringan listrik, transportasi lingkungan, jaringan air bersih, jaringan telepon, serta sumber potensi peserta didik sangat beragam yang sebelumnya ada di lingkungan Pesantren Daarul Abroor. Hal ini sangat mendukung untuk dikembangkannya Sekolah Menengah Kejuruan yang berbasis pesantren di

⁹⁹ Hasil Studi Dokumentasi di SMK Daarul Abroor pada tanggal 27 Oktober 2020.

¹⁰⁰ Hasil Studi Dokumentasi di SMK Daarul Abroor pada tanggal 27 Oktober 2020.

wilayah pedesaan dengan kompetensi keahlian Teknik Kendaraan Ringan, Teknik Bisnis Sepeda Motor, Rekayasa Perangkat Lunak, dan Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran.

Untuk mendukung kegiatan tersebut, SMK DA telah didukung oleh sarana dan prasarana sebagai berikut:

a) Bangunan

Bangunan-bangunan yang dimiliki oleh SMK DA meliputi:

Tabel 4.0: Daftar Sarana & Prasarana Bangunan

No	Nama	Jumlah Unit
1.	Ruang Perkantoran	1 Unit
2.	Ruang Belajar	3 Unit
3.	Ruang Perpustakaan	1 Unit
4.	Ruang Laboratorium OTKP	2 Unit
5.	Ruang Osis dan Kesiswaan	1 Unit
6.	Ruang Lab Komputer	3 Unit
7.	Ruang Bengkel TBSM	1 Unit
8.	Ruang Bengkel TKR	1 Unit
9.	WC Guru	4 Unit
10.	WC Siswa	18 Unit
11.	Mesjid	1 Unit
12.	Asrama Putri	1 Unit
13.	Asrama Putra	1 Unit

b) Perabot

Adapun perabot yang dibutuhkan dalam menunjang proses pembelajaran di SMK DA meliputi:

Tabel 4.1: Daftar Sarana & Prasarana Perabot

No	Nama	Jumlah
1.	Meja Siswa	60 Buah
2.	Kursi Siswa	110 Buah

3.	Meja Guru	18 Buah
4.	Kursi Guru	36 Buah
5.	Lemari Guru	6 Buah
6.	Meja TU	4 Buah
7.	Kursi TU	4 Buah
8.	Rak Perpustakaan	4 Buah
9.	Meja Perpustakaan	18 Buah
10.	Sofa	2 Set
11.	Meja kepala sekolah dan wakasek	6 Buah
12.	Lemari kepala sekolah dan wakasek	2 Buah

c) Peralatan

Jenis dan jumlah peralatan yang dibutuhkan dalam menunjang proses pembelajaran di SMK DA meliputi:

Tabel 4.2: Daftar Sarana & Prasarana Peralatan

No	Nama peralatan	Jumlah
1.	Komputer	20 Buah
2.	Mesin Hitung	3 Buah
3.	Mesin Fotocopy	1 Buah
4.	Pesawat Telepon	5 Unit
5.	PABX	1 Unit
6.	Printer	8 Unit
7.	Meja Rapat	1 Unit
8.	Kursi Chitose	15 Unit

7. Data Guru dan Karyawan di SMK Daarul Abroor¹⁰¹

Tabel 4.3: Data Guru & Karyawan SMK Daarul Abroor

No	Nama	Mata Pelajaran yang Diampu
1	Iip Zakiah, M.Ag	PAI
2	Iik Karimah, S.Pd	Bahasa Indonesia

¹⁰¹ Hasil Studi Dokumentasi di SMK Daarul Abroor pada tanggal 27 Oktober 2020.

3	Dra. Iis Syayidah	Bahasa Sunda
4	Asop Sopiudin, S.Ag	PKN
5	Aj. Jeje Sonhaji	Praktek Ibadah
6	Azid Tosin, S.Ag	PAI
7	Acep Wahyudianto, S.Kom	Produktif RPL
8	Agni Aditya Putra, M.Pd	Bahasa Indonesia
9	Ir. Hj. Ai Aryani	Matematika
10	Chaerul Anwar, S.Kom	Produktif RPL
11	Dedi Kuswandi, S.Pd	Matematika
12	Dudu Syaeful Hidayat, SE	Produktif TSM/AP
13	Endra Zatnika, S.Pd	PJOK
14	Eva Damayanti Hafsah, S.Pd	Kimia
15	Fentri Trisianti, S.Pd	Kewirausahaan
16	Maladi, S.Sos	Seni Budaya
17	Rinto Siswantono, S.Pd	Produktif TKR
18	Saeful Akbar, ST.,M.Si	Produktif TKR
19	Samrotul Fuadah, S.Pd	Bahasa Inggris
20	Sidik Amin, S.Hum	PAI/Bahasa Arab
21	Tiar Sofwani, ST	Produktif TSM
22	Eman Suparman, SE	Produktif AP
23	Uce Abdullah, S.Ag	BP / BK
24	Riris Kharisma Dewi, S.Pd	Bahasa Inggris
25	Alan Saidudin, S.Kep	Praktik Ibadah
26	Desi Kurniati, S.Pd	Sejarah Indonesia
27	Nawi Sundaswari, S.Pd	PKN
28	A'dad Sadidudin, S.Ag	Praktek Ibadah
29	M. Sihabudin Azmi, M.Pd	PKN
30	Angrum Hikmani Ulfah, S.Pd	Produktif AP
31	Abdul Rahman	Produktif TKR/TBSM
32	Dilla Fauzia D, S.Pd	Produktif AP
33	Resti Noor Insani, S.Pd	BP/BK
34	Siti Sopiah, S.Pd	Fisika/ Matematika
35	Neng Nurhamidah, S.Hum	Bahasa Inggris
36	Ainal Mardiah	Produktif RPL

37	Dani Wahandani, S.Pd	Bahasa Indonesia
38	Dendri Ramdhani, S.Pd	Penjaskes
39	Istinari Basori Alwi	Produktif AP
40	Mu'ammal Nurul Amsyari, S.Kom	Produktif RPL
41	Jeppi Kuswara	Produktif TBSM
42	Muhammad Husni Mubarok	Bahasa Arab
43	Yayan Yulia, S.Pd.I	Karyawan
44	Eka Nilasari, S.Pd	Karyawan
45	Taufik Hidayat	Karyawan
46	Badru Nurul Zaman	Karyawan
47	Ridwan Maulana	Karyawan
48	Fahrul Rizal	Karyawan
49	Santi Rosmiati	Karyawan
50	Ai Yulianti	Karyawan
51	Andi Saputra	Karyawan



B. Analisis Deskriptif

1. Komposisi Sampel

a. Komposisi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.4: Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	60.0	60.0	60.0
	Perempuan	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui jumlah keseluruhan responden sebanyak 40 orang, yang terdiri atas 24 laki-laki (60%) dan 16 perempuan (40%).

b. Komposisi Sampel Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Tabel 4.5: Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pesantren	1	2.5	2.5	2.5
	SMK/SMA Sederajat	3	7.5	7.5	10.0
	S1	32	80.0	80.0	90.0
	S2	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.5 dari total 40 responden diketahui mayoritas merupakan responden dengan latar belakang pendidikan terakhir S1 sebanyak 32 orang (80%). Selain itu responden terdiri dari 1 orang (2,5%) dengan latar belakang pendidikan pesantren, 3 orang (7,5%) dengan latar belakang pendidikan SMK/SMA sederajat yang dalam hal ini masih mengenyam bangku kuliah, serta 2 orang responden (10%) dengan latar belakang pendidikan terakhir S2.

c. Komposisi Sampel Berdasarkan Kualifikasi Akademik (Jurusan)

Tabel 4.6: Jurusan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pendidikan	23	57.5	57.5	57.5
Teknologi	9	22.5	22.5	80.0
Umum	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui mayoritas responden merupakan sarjana dengan kualifikasi akademik jurusan pendidikan sebanyak 23 orang (57,5%). Sementara yang lainnya terdiri atas guru dengan kualifikasi akademik jurusan teknologi untuk mata pelajaran produktif jurusan TKRO, TBSM, dan RPL sebanyak 9 orang (22,5%), serta responden dengan kualifikasi akademik jurusan non-pendidikan dan non-teknologi sebanyak 8 orang (20%).

d. Komposisi Sampel Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 4.7: Status Kepegawaian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Guru Tetap Yayasan	17	42.5	42.5	42.5
Guru Tidak Tetap	23	57.5	57.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.7, dari jumlah 40 responden diketahui terdapat 17 orang (42,5%) guru tetap yayasan serta guru tidak tetap sebanyak 23 orang (57,5%). Dengan demikian mayoritas tenaga pendidik di SMK Daarul Abroor merupakan guru tidak tetap dengan persentase 57,5%.

e. Komposisi Sampel Berdasarkan Masa Kerja di SMK Daarul Abroor

Tabel 4.8: Lama Mengajar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	19	47.5	47.5	47.5
	6-10 Tahun	8	20.0	20.0	67.5
	11-16 Tahun	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Dari tabel 4.8 Dapat diketahui mayoritas responden merupakan guru dengan masa kerja di SMK Daarul Abroor selama kurun waktu 1-5 tahun sebanyak 19 orang (47,5%) dengan keseluruhan berstatus guru tidak tetap. Selanjutnya disusul oleh guru dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 8 orang (20%), serta guru dengan masa kerja 11-16 tahun sebanyak 13 orang (32,5%) dengan rata-rata berstatus guru tetap yayasan.

2. Distribusi Frekuensi Data

a. Tingkat Kompetensi Profesional

Tabel 4.9: Tingkat Kompetensi Profesional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	8	20.0	20.0	20.0
	Sedang	19	47.5	47.5	67.5
	Tinggi	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Dari tabel 4.9 menunjukkan jumlah responden sebanyak 40 orang dari tingkat kompetensi profesional yang dibagi menjadi kategori rendah, sedang, dan

tinggi. Proses kategorisasi tersebut *dicoding* dan diolah menggunakan aplikasi SPSS. Dari pengolahan SPSS kemudian diberi skor “1” untuk kategori rendah, skor “2” untuk kategori sedang, dan skor “3” untuk kategori tinggi.¹⁰² Mayoritas responden memiliki tingkat kompetensi profesional yang berada pada kategori sedang sebanyak 19 orang dengan persentase 47,5%. Sedangkan responden dengan tingkat kompetensi profesional berkategori tinggi sebanyak 13 orang dengan persentase 32,5%, serta responden dengan tingkat kompetensi profesional rendah yaitu 8 orang dengan persentase 20%. Maka dari itu, mayoritas tingkat kompetensi profesional guru di SMK Daarul Abroor berada pada kategori sedang dengan persentase 47,5% dari total keseluruhan responden sebanyak 40 orang.

b. Tingkat Kinerja Guru

Tabel 4.10: Tingkat Kinerja Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	9	22.5	22.5	22.5
Sedang	21	52.5	52.5	75.0
Tinggi	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Dari tabel 4.10 menunjukkan jumlah responden sebanyak 40 orang dari tingkat kinerja guru yang dibagi menjadi kategori rendah, sedang, dan tinggi. Proses kategorisasi tersebut di *coding* dan diolah menggunakan aplikasi SPSS. Dari pengolahan SPSS kemudian diberi skor “1” untuk kategori rendah, skor “2”

¹⁰² Lihat Halaman 49.

untuk kategori sedang, dan skor “3” untuk kategori tinggi.¹⁰³ Mayoritas responden memiliki tingkat kinerja yang berada pada kategori sedang sebanyak 21 orang dengan persentase 52,5%. Sedangkan responden dengan tingkat kinerja berkategori tinggi sebanyak 10 orang dengan persentase 25%, serta responden dengan tingkat kinerja berkategori rendah sebanyak 9 orang dengan persentase 22,5 %. Maka dari itu, mayoritas tingkat kinerja guru di SMK Daarul Abroor berada pada kategori sedang dengan persentase 52,5% dari total keseluruhan responden sebanyak 40 orang.

c. Tingkat Etos Kerja

Tabel 4.11: Tingkat Etos Kerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	8	20.0	20.0	20.0
	Sedang	20	50.0	50.0	70.0
	Tinggi	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Dari tabel 4.11 menunjukkan jumlah responden sebanyak 40 orang dari tingkat etos kerja guru yang dibagi menjadi kategori rendah, sedang, dan tinggi. Proses kategorisasi tersebut *dicoding* dan diolah menggunakan aplikasi SPSS. Dari pengolahan SPSS kemudian diberi skor “1” untuk kategori rendah, skor “2” untuk kategori sedang, dan skor “3” untuk kategori tinggi.¹⁰⁴ Mayoritas responden memiliki tingkat etos kerja yang berada pada kategori sedang sebanyak 20 orang

¹⁰³ Lihat Halaman 51.

¹⁰⁴ Lihat Halaman 52.

dengan persentase 50%. Sedangkan responden dengan tingkat etos kerja berkategori tinggi sebanyak 12 orang dengan persentase 30%, serta responden dengan tingkat etos kerja berkategori rendah sebanyak 8 orang dengan persentase 20%. Maka dari itu, mayoritas tingkat etos kerja guru di SMK Daarul Abroor berada pada kategori sedang dengan persentase 50% dari total keseluruhan responden sebanyak 40 orang.

3. *Crosstabs* (Tabel Silang)

a. Tabel Silang Tingkat Kompetensi Profesional

Tabel 4.12: Hubungan antara Jenis Kelamin dan Tingkat Kompetensi Profesional

			Tingkat Kompetensi Profesional			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Gender	Laki-laki	Count	4	11	9	24
		% of Total	10.0%	27.5%	22.5%	60.0%
	Perempuan	Count	4	8	4	16
		% of Total	10.0%	20.0%	10.0%	40.0%
Total		Count	8	19	13	40
		% of Total	20.0%	47.5%	32.5%	100.0%

Tabel tersebut merupakan pemetaan kategori tingkat kompetensi profesional berdasarkan jenis kelamin. Diketahui dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang, terdiri atas 24 laki-laki dan 16 perempuan dengan masing-masing persentase 60% laki-laki dan 40% perempuan. Dari 24 responden laki-laki memiliki tingkat kompetensi profesional dalam kategori sedang yakni sebanyak 11 orang dengan persentase 27,5%, sementara itu 4 orang lainnya berada pada kategori rendah dengan persentase 10% serta 9 orang responden dengan

persentase 22,5% memiliki tingkat kompetensi profesional berkategori tinggi. Selanjutnya dari 16 responden perempuan mayoritas memiliki tingkat kompetensi profesional berkategori sedang sebanyak 8 orang dengan persentase 20%, sedangkan untuk tingkat kompetensi profesional kategori rendah dan tinggi berjumlah sama yakni masing-masing 4 orang dengan persentase 10%.

Dengan demikian dari keseluruhan responden sebanyak 24 laki-laki dan 16 perempuan mayoritas memiliki tingkat kompetensi profesional berada pada kategori sedang sebanyak 19 orang dengan persentase 47,5%, 8 orang berada pada kategori rendah dengan persentase 20%, serta 13 orang berada pada kategori tinggi dengan persentase 32,5%.

Tabel 4.13: Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.830 ^a	2	.660
Likelihood Ratio	.838	2	.658
Linear-by-Linear Association	.798	1	.372
N of Valid Cases	40		

a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.20.

Dari tabel *Chi-Square Tests* tersebut dapat diketahui dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang memiliki X^2_{hitung} sebesar 0,830, sedangkan X^2_{tabel} sebesar 5,591.¹⁰⁵ Maka $X^2_{hitung} < X^2_{tabel} = 0,830 < 5,591$. Sementara itu nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* sebesar 0,660 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari 40 responden tidak terdapat hubungan yang signifikan

¹⁰⁵ Taraf signifikansi 0,05 atau 5%, df= 2.

antara jenis kelamin dengan tingkat kompetensi profesional karena $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.14: Hubungan antara Pendidikan Terakhir dan Tingkat Kompetensi Profesional

			Tingkat Kompetensi Profesional			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Pendidikan Pesantren	Count	1	0	0	1	
	% of Total	2.5%	0.0%	0.0%	2.5%	
SMK/SMA Sederajat	Count	3	0	0	3	
	% of Total	7.5%	0.0%	0.0%	7.5%	
S1	Count	4	15	13	32	
	% of Total	10.0%	37.5%	32.5%	80.0%	
S2	Count	0	4	0	4	
	% of Total	0.0%	10.0%	0.0%	10.0%	
Total	Count	8	19	13	40	
	% of Total	20.0%	47.5%	32.5%	100.0%	

Tabel tersebut merupakan pemetaan kategori tingkat kompetensi profesional berdasarkan pendidikan terakhir. Diketahui dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang, terdiri atas 1 orang (2,5%) dengan pendidikan terakhir pesantren, 3 orang (7,5%) dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sederajat atau masih mengenyam bangku kuliah, 32 orang dengan pendidikan terakhir S1 (80%), dan 4 orang (10%) dengan pendidikan terakhir S2.

Dari 40 responden mayoritas berlatar belakang pendidikan terakhir S1, dengan tingkat kompetensi profesional berkategori sedang sebanyak 15 orang dengan persentase 37,5%, tingkat kompetensi profesional berkategori tinggi sebanyak 13 orang dengan persentase 32,5%, serta tingkat kompetensi profesional

berkategori rendah sebanyak 4 orang dengan persentase 10%. Selanjutnya 1 orang responden dengan pendidikan terakhir pesantren memiliki tingkat kompetensi profesional berkategori rendah, 3 orang responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sederajat keseluruhannya memiliki tingkat kompetensi profesional berkategori rendah, serta 4 orang responden dengan pendidikan terakhir S2 keseluruhannya memiliki tingkat kompetensi profesional berkategori sedang.

Dengan demikian dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang yang terdiri atas 1 orang dengan pendidikan terakhir pesantren, 3 orang dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sederajat, 32 orang dengan pendidikan terakhir S1, serta 4 orang dengan pendidikan terakhir S2, mayoritas memiliki tingkat kompetensi profesional berada pada kategori sedang sebanyak 19 orang dengan persentase 47,5%, 8 orang berada pada kategori rendah dengan persentase 20%, serta 13 orang berada pada kategori tinggi dengan persentase 32,5%.

Tabel 4.15: Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	21.974 ^a	6	.001
Likelihood Ratio	20.475	6	.002
Linear-by-Linear Association	4.581	1	.032
N of Valid Cases	40		

a. 9 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .20.

Dari tabel *Chi-Square Tests* di atas dapat diketahui dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang memiliki X^2_{hitung} sebesar 21,974, sedangkan X^2_{tabel}

sebesar 12,592.¹⁰⁶ Maka $X^2_{hitung} > X^2_{tabel} = 21,974 > 12,592$. Sementara itu nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* sebesar 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari total 40 responden terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan terakhir dengan tingkat kompetensi profesional karena $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.16: Hubungan antara Jurusan dan Tingkat Kompetensi Profesional

			Tingkat Kompetensi Profesional			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Jurusan Pendidikan	Count	4	12	7	23	
	% of Total	10.0%	30.0%	17.5%	57.5%	
Teknologi	Count	2	4	3	9	
	% of Total	5.0%	10.0%	7.5%	22.5%	
Umum	Count	2	3	3	8	
	% of Total	5.0%	7.5%	7.5%	20.0%	
Total	Count	8	19	13	40	
	% of Total	20.0%	47.5%	32.5%	100.0%	

Tabel tersebut merupakan pemetaan kategori tingkat kompetensi profesional berdasarkan jurusan pendidikan terakhir. Diketahui dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang, terdiri atas 23 orang (57,5%) dengan pendidikan terakhir pada rumpun jurusan pendidikan, 9 orang (22,5%) dengan pendidikan terakhir pada rumpun jurusan teknologi, serta 8 orang dengan pendidikan terakhir pada rumpun jurusan umum lainnya.

¹⁰⁶ Taraf signifikansi 0,05 atau 5%, df= 6.

Dari 40 responden mayoritas berlatar belakang pendidikan terakhir dengan rumpun jurusan pendidikan sebanyak 23 orang dengan persentase 57,5%, dengan tingkat kompetensi profesional berkategori sedang sebanyak 12 orang dengan persentase 30%, tingkat kompetensi profesional berkategori tinggi sebanyak 7 orang dengan persentase 17,5%, serta tingkat kompetensi profesional berkategori rendah sebanyak 4 orang dengan persentase 10%. Selanjutnya 9 orang responden dengan pendidikan terakhir pada rumpun jurusan teknologi memiliki tingkat kompetensi profesional berkategori sedang sebanyak 4 orang dengan persentase 10%, tingkat kompetensi profesional berkategori tinggi sebanyak 3 orang dengan persentase 7,5%, serta tingkat kompetensi profesional berkategori rendah sebanyak 2 orang dengan persentase 5%. Sementara itu 8 orang responden dengan pendidikan terakhir pada rumpun jurusan umum memiliki tingkat kompetensi profesional berkategori sedang dan tinggi sama besar masing-masing sebanyak 3 orang dengan persentase 7,5%, serta tingkat kompetensi profesional berkategori rendah sebanyak 5 orang dengan persentase 5%.

Dengan demikian dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang yang terdiri atas 23 orang dengan pendidikan terakhir pada rumpun jurusan pendidikan, 9 orang dengan rumpun jurusan teknologi, serta 8 orang dengan rumpun jurusan umum, mayoritas memiliki tingkat kompetensi profesional berada pada kategori sedang sebanyak 19 orang dengan persentase 47,5%, 8 orang berada pada kategori rendah dengan persentase 20%, serta 13 orang berada pada kategori tinggi dengan persentase 32,5%.

Tabel 4.17: Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.586 ^a	4	.965
Likelihood Ratio	.589	4	.964
Linear-by-Linear Association	.001	1	.973
N of Valid Cases	40		

a. 7 cells (77.8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.60.

Dari tabel *Chi-Square Tests* di atas dapat diketahui dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang memiliki X^2_{hitung} sebesar 0,586, sedangkan X^2_{tabel} sebesar 9,488.¹⁰⁷ Maka $X^2_{hitung} < X^2_{tabel} = 0,586 < 9,488$. Sementara itu nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* sebesar 0,965 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari total 40 responden tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jurusan pendidikan terakhir dengan tingkat kompetensi profesional karena $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.18: Hubungan antara Status Kepegawaian dan Tingkat Kompetensi Profesional

Status		Tingkat Kompetensi Profesional			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Guru Tetap Yayasan	Count	3	10	4	17
	% of Total	7.5%	25.0%	10.0%	42.5%
Guru Tidak Tetap	Count	5	9	9	23
	% of Total	12.5%	22.5%	22.5%	57.5%
Total	Count	8	19	13	40
	% of Total	20.0%	47.5%	32.5%	100.0%

¹⁰⁷ Taraf signifikansi 0,05 atau 5%, df= 4.

Tabel tersebut merupakan pemetaan kategori tingkat kompetensi profesional berdasarkan status kepegawaian. Diketahui dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang, terdiri atas 17 orang (42,5%) berstatus Guru Tetap Yayasan (GTY) dan 23 orang (57,5%) berstatus Guru Tidak Tetap (GTT). Dari 17 responden Guru Tetap Yayasan memiliki tingkat kompetensi profesional dalam kategori sedang yakni sebanyak 10 orang dengan persentase 25%, sementara itu 3 orang lainnya berada pada kategori rendah dengan persentase 7,5% serta 4 orang responden dengan persentase 10% memiliki tingkat kompetensi profesional berkategori tinggi. Selanjutnya dari 14 responden Guru Tidak Tetap mayoritas memiliki tingkat kompetensi profesional berkategori sedang sebanyak 19 orang dengan persentase 47,5%, 5 orang dengan tingkat kompetensi profesional berada pada kategori rendah dengan persentase 12,5%, serta 9 orang memiliki tingkat kompetensi profesional berkategori tinggi dengan persentase 22,5%.

Dengan demikian dari keseluruhan responden sebanyak 40 yang terdiri atas 17 berstatus Guru Tetap Yayasan (GTY) dan 23 berstatus Guru Tidak Tetap (GTT) mayoritas memiliki tingkat kompetensi profesional berada pada kategori sedang sebanyak 19 orang dengan persentase 47,5%, 8 orang berada pada kategori rendah dengan persentase 20%, serta 13 orang berada pada kategori tinggi dengan persentase 32,5%.

Tabel 4.19: Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.612 ^a	2	.447
Likelihood Ratio	1.628	2	.443
Linear-by-Linear Association	.248	1	.619
N of Valid Cases	40		

a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.40.

Dari tabel *Chi-Square Tests* di atas dapat diketahui dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang memiliki X^2_{hitung} sebesar 1,612, sedangkan X^2_{tabel} sebesar 5,591.¹⁰⁸ Maka $X^2_{hitung} < X^2_{tabel} = 1,612 < 5,591$. Sementara itu nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* sebesar 0,447 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari total 40 responden tidak terdapat hubungan yang signifikan antara status kepegawaian dengan tingkat kompetensi profesional karena $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.20: Hubungan antara Masa Kerja dan Tingkat Kompetensi Profesional

			Tingkat Kompetensi Profesional			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Masa Kerja	1-5 Tahun	Count	5	7	7	19
		% of Total	12.5%	17.5%	17.5%	47.5%
	6-10 Tahun	Count	1	2	5	8
		% of Total	2.5%	5.0%	12.5%	20.0%
	11-16 Tahun	Count	2	10	1	13
		% of Total	5.0%	25.0%	2.5%	32.5%
Total		Count	8	19	13	40

¹⁰⁸ Taraf signifikansi 0,05 atau 5%, df= 2.

% of Total	20.0%	47.5%	32.5%	100.0%
------------	-------	-------	-------	--------

Tabel tersebut merupakan pemetaan kategori tingkat kompetensi profesional berdasarkan masa kerja di SMK Daarul Abroor. Diketahui dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang, terdiri atas 19 orang (47,5%) dengan masa kerja baru 1-5 tahun, 8 orang (20%) dengan masa kerja selama 6-10 tahun, serta 13 orang dengan masa kerja selama 11-16 tahun.

Dari 40 responden mayoritas memiliki masa kerja di SMK Daarul Abroor baru 1-5 tahun dengan persentase 47,5%, dengan tingkat kompetensi profesional berkategori sedang sebanyak 7 orang dengan persentase 17,5%, tingkat kompetensi profesional berkategori tinggi sebanyak 7 orang dengan persentase 17,5%, serta tingkat kompetensi profesional berkategori rendah sebanyak 5 orang dengan persentase 12,5%. Selanjutnya 8 orang responden dengan masa kerja selama 6-10 tahun memiliki tingkat kompetensi profesional berkategori sedang sebanyak 2 orang dengan persentase 5%, tingkat kompetensi profesional berkategori tinggi sebanyak 5 orang dengan persentase 12,5%, serta tingkat kompetensi profesional berkategori rendah sebanyak 1 orang dengan persentase 2,5%. Sementara itu 13 orang responden dengan masa kerja 11-16 tahun memiliki tingkat kompetensi profesional berkategori sedang sebanyak 10 orang dengan persentase 25%, tingkat kompetensi profesional berkategori tinggi sebanyak 2 orang dengan persentase 5%, serta tingkat kompetensi profesional berkategori rendah sebanyak 1 orang dengan persentase 2,5%

Dengan demikian dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang yang terdiri atas 19 orang dengan masa kerja 1-5 tahun, 8 orang dengan masa kerja 6-10 tahun, serta 13 orang dengan masa kerja 11-16 tahun, mayoritas memiliki tingkat kompetensi profesional berada pada kategori sedang sebanyak 19 orang dengan persentase 47,5%, 8 orang berada pada kategori rendah dengan persentase 20%, serta 13 orang berada pada kategori tinggi dengan persentase 32,5%.

Tabel 4.21: Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9.206 ^a	4	.056
Likelihood Ratio	9.685	4	.046
Linear-by-Linear Association	.312	1	.577
N of Valid Cases	40		

a. 6 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.60.

Dari tabel *Chi-Square Tests* di atas dapat diketahui dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang memiliki X^2_{hitung} sebesar 9,206, sedangkan X^2_{tabel} sebesar 9,488.¹⁰⁹ Maka $X^2_{hitung} < X^2_{tabel} = 9,206 < 9,488$. Sementara itu nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* sebesar 0,056 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari total 40 responden tidak terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan tingkat kompetensi profesional karena $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

¹⁰⁹ Taraf signifikansi 0,05 atau 5%, df= 4.

b. Tabel Silang Tingkat Kinerja Guru

Tabel 4.22: Hubungan antara Jenis Kelamin dan Tingkat Kinerja Guru

			Tingkat Kinerja Guru			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Gender	Laki-laki	Count	5	11	8	24
		% of Total	12.5%	27.5%	20.0%	60.0%
	Perempuan	Count	4	10	2	16
		% of Total	10.0%	25.0%	5.0%	40.0%
Total		Count	9	21	10	40
		% of Total	22.5%	52.5%	25.0%	100.0%

Tabel tersebut merupakan pemetaan kategori tingkat kinerja guru berdasarkan jenis kelamin. Diketahui dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang, terdiri atas 24 laki-laki dan 16 perempuan dengan masing-masing persentase 60% laki-laki dan 40% perempuan. Dari 24 responden laki-laki mayoritas memiliki tingkat kinerja dalam kategori sedang yakni sebanyak 11 orang dengan persentase 27,5%, sementara itu 5 orang lainnya berada pada kategori rendah dengan persentase 12,5% serta 8 orang responden dengan persentase 20% memiliki tingkat kinerja berkategori tinggi. Selanjutnya dari 16 responden perempuan mayoritas memiliki tingkat kinerja berkategori sedang sebanyak 10 orang dengan persentase 25%, sementara itu 4 orang lainnya berada pada kategori rendah dengan persentase 10% serta 2 orang responden dengan persentase 5% memiliki tingkat kinerja berkategori tinggi.

Dengan demikian dari keseluruhan responden sebanyak 24 laki-laki dan 16 perempuan mayoritas memiliki tingkat kinerja berada pada kategori sedang

sebanyak 21 orang dengan persentase 52,5%, 9 orang berada pada kategori rendah dengan persentase 22,5%, serta 10 orang berada pada kategori tinggi dengan persentase 25%.

Tabel 4.23: Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.249 ^a	2	.325
Likelihood Ratio	2.403	2	.301
Linear-by-Linear Association	1.233	1	.267
N of Valid Cases	40		

a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.60.

Dari tabel *Chi-Square Tests* di atas dapat diketahui dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang memiliki X^2_{hitung} sebesar 2,249, sedangkan X^2_{tabel} sebesar 5,591.¹¹⁰ Maka $X^2_{hitung} < X^2_{tabel} = 2,249 < 5,591$. Sementara itu nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* sebesar 0,325 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari 40 responden tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan tingkat kinerja guru karena $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.24: Hubungan antara Pendidikan Terakhir dan Tingkat Kinerja Guru

			Tingkat Kinerja Guru			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Pendidikan Pesantren	Count	1	0	0	1	
	% of Total	2.5%	0.0%	0.0%	2.5%	
SMK/SMA Sederajat	Count	3	0	0	3	
	% of Total	7.5%	0.0%	0.0%	7.5%	

¹¹⁰ Taraf signifikansi 0,05 atau 5%, df= 2.

S1	Count	4	18	10	32
	% of Total	10.0%	45.0%	25.0%	80.0%
S2	Count	1	3	0	4
	% of Total	2.5%	7.5%	0.0%	10.0%
Total	Count	9	21	10	40
	% of Total	22.5%	52.5%	25.0%	100.0%

Tabel tersebut merupakan pemetaan kategori tingkat kinerja guru berdasarkan pendidikan terakhir. Diketahui dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang, terdiri atas 1 orang (2,5%) dengan pendidikan terakhir pesantren, 3 orang (7,5%) dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sederajat atau masih mengenyam bangku kuliah, 32 orang dengan pendidikan terakhir S1 (80%), dan 4 orang (10%) dengan pendidikan terakhir S2.

Dari 40 responden mayoritas berlatar belakang pendidikan terakhir S1, dengan tingkat kinerja berkategori sedang sebanyak 18 orang dengan persentase 45%, tingkat kinerja berkategori tinggi sebanyak 10 orang dengan persentase 25%, serta tingkat kinerja berkategori rendah sebanyak 4 orang dengan persentase 10%. Selanjutnya 1 orang responden dengan pendidikan terakhir pesantren memiliki tingkat kinerja berkategori rendah, 3 orang responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sederajat keseluruhannya memiliki tingkat kinerja berkategori rendah, serta 4 orang responden dengan pendidikan terakhir S2 memiliki tingkat kinerja berkategori sedang sebanyak 3 orang dengan persentase 7,5%, serta tingkat kinerja berkategori rendah sebanyak 1 orang dengan persentase 2,5%.

Dengan demikian dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang yang terdiri atas 1 orang dengan pendidikan terakhir pesantren, 3 orang dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sederajat, 32 orang dengan pendidikan terakhir S1, serta 4 orang dengan pendidikan terakhir S2, mayoritas memiliki tingkat kinerja berada pada kategori sedang sebanyak 21 orang dengan persentase 52,5%, 9 orang berada pada kategori rendah dengan persentase 22,5%, serta 10 orang berada pada kategori tinggi dengan persentase 25%.

Tabel 4.25: Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	17.183 ^a	6	.009
Likelihood Ratio	16.528	6	.011
Linear-by-Linear Association	3.034	1	.082
N of Valid Cases	40		

a. 9 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .23.

Dari tabel *Chi-Square Tests* di atas dapat diketahui dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang memiliki X^2_{hitung} sebesar 17,183, sedangkan X^2_{tabel} sebesar 12,592.¹¹¹ Maka $X^2_{hitung} > X^2_{tabel} = 17,183 > 12,592$. Sementara itu nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* sebesar 0,009 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari total 40 responden terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan terakhir dengan tingkat kinerja guru karena $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

¹¹¹ Taraf signifikansi 0,05 atau 5%, df= 6.

Tabel 4.26: Hubungan antara Jurusan dan Tingkat Kinerja Guru

			Tingkat Kinerja Guru			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Jurusan Pendidikan	Count	4	14	5	23	
	% of Total	10.0%	35.0%	12.5%	57.5%	
Teknologi	Count	2	4	3	9	
	% of Total	5.0%	10.0%	7.5%	22.5%	
Umum	Count	3	3	2	8	
	% of Total	7.5%	7.5%	5.0%	20.0%	
Total	Count	9	21	10	40	
	% of Total	22.5%	52.5%	25.0%	100.0%	

Tabel tersebut merupakan pemetaan kategori tingkat kinerja guru berdasarkan jurusan pendidikan terakhir. Diketahui dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang, terdiri atas 23 orang (57,5%) dengan pendidikan terakhir pada rumpun jurusan pendidikan, 9 orang (22,5%) dengan pendidikan terakhir pada rumpun jurusan teknologi, serta 8 orang dengan pendidikan terakhir pada rumpun jurusan umum lainnya.

Dari 40 responden mayoritas berlatar belakang pendidikan terakhir dengan rumpun jurusan pendidikan sebanyak 23 orang dengan persentase 57,5%, memiliki tingkat kinerja berkategori sedang sebanyak 14 orang dengan persentase 35%, tingkat kinerja berkategori tinggi sebanyak 5 orang dengan persentase 12,5%, serta tingkat kinerja berkategori rendah sebanyak 4 orang dengan persentase 10%. Selanjutnya 9 orang responden dengan pendidikan terakhir pada rumpun jurusan teknologi memiliki tingkat kinerja berkategori sedang sebanyak 4 orang dengan persentase 10%, tingkat kinerja berkategori tinggi sebanyak 3 orang

dengan persentase 7,5%, serta tingkat kompetensi profesional berkategori rendah sebanyak 2 orang dengan persentase 5%. Sementara itu 8 orang responden dengan pendidikan terakhir pada rumpun jurusan umum memiliki tingkat kinerja berkategori sedang dan rendah sama besar masing-masing sebanyak 3 orang dengan persentase 7,5%, serta tingkat kinerja berkategori rendah sebanyak 2 orang dengan persentase 5%.

Dengan demikian dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang yang terdiri atas 23 orang dengan pendidikan terakhir pada rumpun jurusan pendidikan, 9 orang dengan rumpun jurusan teknologi, serta 8 orang dengan rumpun jurusan umum, mayoritas memiliki tingkat kinerja berada pada kategori sedang sebanyak 21 orang dengan persentase 52,5%, 9 orang berada pada kategori rendah dengan persentase 22,5%, serta 10 orang berada pada kategori tinggi dengan persentase 25%.

Tabel 4.27: Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.176 ^a	4	.703
Likelihood Ratio	2.074	4	.722
Linear-by-Linear Association	.214	1	.644
N of Valid Cases	40		

a. 6 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.80.

Dari tabel *Chi-Square Tests* tersebut dapat diketahui dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang memiliki X^2_{hitung} sebesar 2,176, sedangkan X^2_{tabel}

sebesar 9,488.¹¹² Maka $X^2_{hitung} < X^2_{tabel} = 2,176 < 9,488$. Sementara itu nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* sebesar 0,703 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari total 40 responden tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jurusan pendidikan terakhir dengan tingkat kinerja guru karena $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.28: Hubungan antara Status Kepegawaian dan Tingkat Kinerja Guru

			Tingkat Kinerja Guru			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Status	Guru Tetap Yayasan	Count	3	10	4	17
		% of Total	7.5%	25.0%	10.0%	42.5%
	Guru Tidak Tetap	Count	6	11	6	23
		% of Total	15.0%	27.5%	15.0%	57.5%
Total		Count	9	21	10	40
		% of Total	22.5%	52.5%	25.0%	100.0%

Tabel tersebut merupakan pemetaan kategori tingkat kinerja guru berdasarkan status kepegawaian. Diketahui dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang, terdiri atas 17 orang (42,5%) berstatus Guru Tetap Yayasan (GTJ) dan 23 orang (57,5%) berstatus Guru Tidak Tetap (GTT). Dari 17 responden Guru Tetap Yayasan memiliki tingkat kinerja dalam kategori sedang yakni sebanyak 10 orang dengan persentase 25%, sementara itu 3 orang lainnya berada pada kategori rendah dengan persentase 7,5% serta 4 orang responden dengan persentase 10% memiliki tingkat kinerja berkategori tinggi. Selanjutnya dari 23 responden Guru Tidak Tetap mayoritas memiliki tingkat kinerja berkategori sedang sebanyak 11

¹¹² Taraf signifikansi 0,05 atau 5%, df= 4.

orang dengan persentase 27,5%, serta tingkat kinerja berkategori tinggi dan rendah sama besar yakni masing-masing sebanyak 6 orang dengan persentase 15%.

Dengan demikian dari keseluruhan responden sebanyak 40 yang terdiri atas 17 berstatus Guru Tetap Yayasan (GTY) dan 23 berstatus Guru Tidak Tetap (GTT) mayoritas memiliki tingkat kinerja berada pada kategori sedang sebanyak 20 orang dengan persentase 52,5%, 9 orang berada pada kategori rendah dengan persentase 22,5%, serta 10 orang berada pada kategori tinggi dengan persentase 25%.

Tabel 4.29: Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.560 ^a	2	.756
Likelihood Ratio	.566	2	.753
Linear-by-Linear Association	.070	1	.792
N of Valid Cases	40		

a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.83.

Dari tabel *Chi-Square Tests* di atas dapat diketahui dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang memiliki X^2_{hitung} sebesar 0,560, sedangkan X^2_{tabel} sebesar 5,591.¹¹³ Maka $X^2_{hitung} < X^2_{tabel} = 0,560 < 5,591$. Sementara itu nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* sebesar 0,756 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari total 40 responden tidak terdapat hubungan yang

¹¹³ Taraf signifikansi 0,05 atau 5%, df= 2.

signifikan antara status kepegawaian dengan tingkat kinerja guru karena $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.30: Hubungan antara Masa Kerja dan Tingkat Kinerja Guru

			Tingkat Kinerja Guru			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Masa Kerja	1-5 Tahun	Count	5	9	5	19
		% of Total	12.5%	22.5%	12.5%	47.5%
	6-10 Tahun	Count	2	3	3	8
		% of Total	5.0%	7.5%	7.5%	20.0%
	11-16 Tahun	Count	2	9	2	13
		% of Total	5.0%	22.5%	5.0%	32.5%
Total		Count	9	21	10	40
		% of Total	22.5%	52.5%	25.0%	100.0%

Tabel tersebut merupakan pemetaan kategori tingkat kinerja berdasarkan masa kerja di SMK Daarul Abroor. Diketahui dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang, terdiri atas 19 orang (47,5%) dengan masa kerja baru 1-5 tahun, 8 orang (20%) dengan masa kerja selama 6-10 tahun, serta 13 orang dengan masa kerja selama 11-16 tahun.

Dari 40 responden mayoritas memiliki masa kerja di SMK Daarul Abroor baru 1-5 tahun dengan persentase 47,5%, dengan tingkat kinerja berkategori sedang sebanyak 9 orang dengan persentase 22,5%, dan tingkat kinerja berkategori tinggi dan rendah sama besar masing-masing sebanyak 5 orang dengan persentase 12,5%. Selanjutnya 8 orang responden dengan masa kerja selama 6-10 tahun memiliki tingkat kinerja berkategori sedang dan tinggi sama besar masing-masing sebanyak 3 orang dengan persentase 7,5%, serta tingkat

kinerja berkategori rendah sebanyak 2 orang dengan persentase 5%. Sementara itu 13 orang responden dengan masa kerja 11-16 tahun memiliki tingkat kinerja berkategori sedang sebanyak 9 orang dengan persentase 22,5%, serta tingkat kinerja berkategori tinggi dan rendah sama besar masing-masing sebanyak 2 orang dengan persentase 5%.

Dengan demikian dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang yang terdiri atas 19 orang dengan masa kerja 1-5 tahun, 8 orang dengan masa kerja 6-10 tahun, serta 13 orang dengan masa kerja 11-16 tahun, mayoritas memiliki tingkat kinerja berada pada kategori sedang sebanyak 21 orang dengan persentase 52,5%, 9 orang berada pada kategori rendah dengan persentase 22,5%, serta 10 orang berada pada kategori tinggi dengan persentase 25%.

Tabel 4.31: Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.563 ^a	4	.633
Likelihood Ratio	2.580	4	.630
Linear-by-Linear Association	.001	1	.969
N of Valid Cases	40		

a. 7 cells (77.8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.80.

Dari tabel *Chi-Square Tests* di atas dapat diketahui dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang memiliki X^2_{hitung} sebesar 5,460, sedangkan X^2_{tabel} sebesar 9,488.¹¹⁴ Maka $X^2_{hitung} < X^2_{tabel} = 2,563 < 9,488$. Sementara itu nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* sebesar 0,633 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka dapat ditarik

¹¹⁴ Taraf signifikansi 0,05 atau 5%, df= 4.

kesimpulan bahwa dari total 40 responden tidak terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan tingkat kinerja guru karena $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

c. Tabel Hubungan Tingkat Etos Kerja Guru

Tabel 4.32: Hubungan antara Jenis Kelamin dan Tingkat Etos Kerja

			Tingkat Etos Kerja Guru			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Gender	Laki-laki	Count	4	10	10	24
		% of Total	10.0%	25.0%	25.0%	60.0%
	Perempuan	Count	4	10	2	16
		% of Total	10.0%	25.0%	5.0%	40.0%
Total		Count	8	20	12	40
		% of Total	20.0%	50.0%	30.0%	100.0%

Tabel tersebut merupakan pemetaan kategori tingkat etos kerja guru berdasarkan jenis kelamin. Diketahui dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang, terdiri atas 24 laki-laki dan 16 perempuan dengan masing-masing persentase 60% laki-laki dan 40% perempuan. Dari 24 responden laki-laki mayoritas memiliki tingkat etos kerja dalam kategori sedang dan tinggi dengan jumlah sama yakni masing-masing sebanyak 10 orang dengan persentase 25%, sementara itu 4 orang lainnya berada pada kategori rendah dengan persentase 10%. Selanjutnya dari 16 responden perempuan mayoritas memiliki tingkat etos kerja berkategori sedang sebanyak 10 orang dengan persentase 25%, sementara itu 4 orang lainnya berada pada kategori rendah dengan persentase 10% serta 2

orang responden dengan persentase 5% memiliki tingkat etos kerja berkategori tinggi.

Dengan demikian dari keseluruhan responden sebanyak 24 laki-laki dan 16 perempuan mayoritas memiliki tingkat etos kerja berada pada kategori sedang sebanyak 20 orang dengan persentase 50%, 8 orang berada pada kategori rendah dengan persentase 20%, serta 12 orang berada pada kategori tinggi dengan persentase 30%.

Tabel 4.33: Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.889 ^a	2	.143
Likelihood Ratio	4.211	2	.122
Linear-by-Linear Association	2.686	1	.101
N of Valid Cases	40		

a. 3 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.20.

Dari tabel *Chi-Square Tests* di atas dapat diketahui dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang memiliki X^2_{hitung} sebesar 3,889, sedangkan X^2_{tabel} sebesar 5,591.¹¹⁵ Maka $X^2_{hitung} < X^2_{tabel} = 3,889 < 5,591$. Sementara itu nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* sebesar 0,143 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari 40 responden tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan tingkat etos kerja guru karena $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

¹¹⁵ Taraf signifikansi 0,05 atau 5%, df= 2.

Tabel 4.34: Hubungan antara Pendidikan Terakhir dan Tingkat Etos Kerja

			Tingkat Etos Kerja Guru			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Pendidikan	Pesantren	Count	0	1	0	1
		% of Total	0.0%	2.5%	0.0%	2.5%
	SMK/SMA Sederajat	Count	3	0	0	3
		% of Total	7.5%	0.0%	0.0%	7.5%
S1	Count	4	16	12	32	
	% of Total	10.0%	40.0%	30.0%	80.0%	
S2	Count	1	3	0	4	
	% of Total	2.5%	7.5%	0.0%	10.0%	
Total	Count	8	20	12	40	
	% of Total	20.0%	50.0%	30.0%	100.0%	

Tabel tersebut merupakan pemetaan kategori tingkat etos kerja guru berdasarkan pendidikan terakhir. Diketahui dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang, terdiri atas 1 orang (2,5%) dengan pendidikan terakhir pesantren, 3 orang (7,5%) dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sederajat atau masih mengenyam bangku kuliah, 32 orang dengan pendidikan terakhir S1 (80%), dan 4 orang (10%) dengan pendidikan terakhir S2.

Dari 40 responden mayoritas berlatar belakang pendidikan terakhir S1, dengan tingkat etos kerja berkategori sedang sebanyak 16 orang dengan persentase 40%, tingkat etos kerja berkategori tinggi sebanyak 12 orang dengan persentase 30%, serta tingkat etos kerja berkategori rendah sebanyak 4 orang dengan persentase 10%. Selanjutnya 1 orang responden dengan pendidikan terakhir pesantren memiliki tingkat etos kerja berkategori sedang, 3 orang

responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sederajat keseluruhannya memiliki tingkat etos kerja berkategori rendah, serta 4 orang responden dengan pendidikan terakhir S2 memiliki tingkat etos kerja berkategori sedang sebanyak 3 orang dengan persentase 7,5%, serta tingkat etos kerja berkategori rendah sebanyak 1 orang dengan persentase 2,5%.

Dengan demikian dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang yang terdiri atas 1 orang dengan pendidikan terakhir pesantren, 3 orang dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sederajat, 32 orang dengan pendidikan terakhir S1, serta 4 orang dengan pendidikan terakhir S2, mayoritas memiliki tingkat etps kerja berada pada kategori sedang sebanyak 20 orang dengan persentase 50%, 8 orang berada pada kategori rendah dengan persentase 20%, serta 12 orang berada pada kategori tinggi dengan persentase 30%.

Tabel 4.35: Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	16.250 ^a	6	.012
Likelihood Ratio	15.517	6	.017
Linear-by-Linear Association	.800	1	.371
N of Valid Cases	40		

a. 9 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .20.

Dari tabel *Chi-Square Tests* di atas dapat diketahui dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang memiliki X^2_{hitung} sebesar 16,250, sedangkan X^2_{tabel}

sebesar 12,592.¹¹⁶ Maka $X^2_{hitung} > X^2_{tabel} = 16,250 > 12,592$. Sementara itu nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* sebesar 0,012 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari total 40 responden terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan terakhir dengan tingkat etos kerja guru karena $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.36: Hubungan antara Jurusan dan Tingkat Etos Kerja

			Tingkat Etos Kerja Guru			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Jurusan Pendidikan	Count	3	15	5	23	
	% of Total	7.5%	37.5%	12.5%	57.5%	
Teknologi	Count	3	2	4	9	
	% of Total	7.5%	5.0%	10.0%	22.5%	
Umum	Count	2	3	3	8	
	% of Total	5.0%	7.5%	7.5%	20.0%	
Total	Count	8	20	12	40	
	% of Total	20.0%	50.0%	30.0%	100.0%	

Tabel tersebut merupakan pemetaan kategori tingkat etos kerja guru berdasarkan jurusan pendidikan terakhir. Diketahui dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang, terdiri atas 23 orang (57,5%) dengan pendidikan terakhir pada rumpun jurusan pendidikan, 9 orang (22,5%) dengan pendidikan terakhir pada rumpun jurusan teknologi, serta 8 orang dengan pendidikan terakhir pada rumpun jurusan umum lainnya.

Dari 40 responden mayoritas berlatar belakang pendidikan terakhir dengan rumpun jurusan pendidikan sebanyak 23 orang dengan persentase 57,5%,

¹¹⁶ Taraf signifikansi 0,05 atau 5%, df= 6.

memiliki tingkat etos kerja berkategori sedang sebanyak 15 orang dengan persentase 37,5%, tingkat etos kerja berkategori tinggi sebanyak 5 orang dengan persentase 12,5%, serta tingkat etos kerja berkategori rendah sebanyak 3 orang dengan persentase 7,5%. Selanjutnya 9 orang responden dengan pendidikan terakhir pada rumpun jurusan teknologi memiliki tingkat etos kerja berkategori sedang sebanyak 2 orang dengan persentase 5%, tingkat etos kerja berkategori tinggi sebanyak 4 orang dengan persentase 10%, serta tingkat kinerja berkategori rendah sebanyak 3 orang dengan persentase 7,5%. Sementara itu 8 orang responden dengan pendidikan terakhir pada rumpun jurusan umum memiliki tingkat etos kerja berkategori sedang dan tinggi sama besar masing-masing sebanyak 3 orang dengan persentase 7,5%, serta tingkat etos kerja berkategori tinggi sebanyak 2 orang dengan persentase 5%.

Dengan demikian dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang yang terdiri atas 23 orang dengan pendidikan terakhir pada rumpun jurusan pendidikan, 9 orang dengan rumpun jurusan teknologi, serta 8 orang dengan rumpun jurusan umum, mayoritas memiliki tingkat etos kerja berada pada kategori sedang sebanyak 20 orang dengan persentase 50%, 8 orang berada pada kategori rendah dengan persentase 20%, serta 12 orang berada pada kategori tinggi dengan persentase 30%.

Tabel 4.37: Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.460 ^a	4	.243
Likelihood Ratio	5.657	4	.226
Linear-by-Linear Association	.020	1	.889
N of Valid Cases	40		

a. 7 cells (77.8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.60.

Dari tabel *Chi-Square Tests* di atas dapat diketahui dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang memiliki X^2_{hitung} sebesar 5,460, sedangkan X^2_{tabel} sebesar 9,488.¹¹⁷ Maka $X^2_{hitung} < X^2_{tabel} = 5,460 < 9,488$. Sementara itu nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* sebesar 0,243 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari total 40 responden tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jurusan pendidikan terakhir dengan tingkat etos kerja guru karena $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.38: Hubungan antara Status Kepegawaian dan Tingkat Etos Kerja

Status		Tingkat Etos Kerja Guru			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Guru Tetap Yayasan	Count	3	10	4	17
	% of Total	7.5%	25.0%	10.0%	42.5%
Guru Tidak Tetap	Count	5	10	8	23
	% of Total	12.5%	25.0%	20.0%	57.5%
Total	Count	8	20	12	40
	% of Total	20.0%	50.0%	30.0%	100.0%

¹¹⁷ Taraf signifikansi 0,05 atau 5%, df= 4.

Tabel tersebut merupakan pemetaan kategori tingkat etos guru berdasarkan status kepegawaian. Diketahui dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang, terdiri atas 17 orang (42,5%) berstatus Guru Tetap Yayasan (GTY) dan 23 orang (57,5%) berstatus Guru Tidak Tetap (GTT). Dari 17 responden Guru Tetap Yayasan memiliki tingkat etos kerja dalam kategori sedang yakni sebanyak 10 orang dengan persentase 25%, sementara itu 3 orang lainnya berada pada kategori rendah dengan persentase 7,5% serta 4 orang responden dengan persentase 10% memiliki tingkat etos kerja berkategori tinggi. Selanjutnya dari 23 responden Guru Tidak Tetap mayoritas memiliki tingkat etos kerja berkategori sedang sebanyak 10 orang dengan persentase 25%, sementara itu 5 orang lainnya berada pada kategori rendah dengan persentase 20% serta 8 orang responden dengan persentase 20% memiliki tingkat etos kerja berkategori tinggi

Dengan demikian dari keseluruhan responden sebanyak 40 yang terdiri atas 17 berstatus Guru Tetap Yayasan (GTY) dan 23 berstatus Guru Tidak Tetap (GTT) mayoritas memiliki tingkat etos kerja berada pada kategori sedang sebanyak 20 orang dengan persentase 52,5%, 8 orang berada pada kategori rendah dengan persentase 20%, serta 12 orang berada pada kategori tinggi dengan persentase 30%.

Tabel 4.39: Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.955 ^a	2	.620
Likelihood Ratio	.961	2	.618
Linear-by-Linear Association	.100	1	.752
N of Valid Cases	40		

a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.40.

Dari tabel *Chi-Square Tests* tersebut dapat diketahui dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang memiliki X^2_{hitung} sebesar 0,955, sedangkan X^2_{tabel} sebesar 5,591.¹¹⁸ Maka $X^2_{hitung} < X^2_{tabel} = 0,955 < 5,591$. Sementara itu nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* sebesar 0,620 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari total 40 responden tidak terdapat hubungan yang signifikan antara status kepegawaian dengan tingkat etos kerja guru karena $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.40: Hubungan antara Masa Kerja dan Tingkat Etos Kerja Guru

			Tingkat Etos Kerja Guru			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Masa Kerja	1-5 Tahun	Count	5	8	6	19
		% of Total	12.5%	20.0%	15.0%	47.5%
	6-10 Tahun	Count	1	4	3	8
		% of Total	2.5%	10.0%	7.5%	20.0%
	11-16 Tahun	Count	2	8	3	13
		% of Total	5.0%	20.0%	7.5%	32.5%
Total		Count	8	20	12	40
		% of Total	20.0%	50.0%	30.0%	100.0%

¹¹⁸ Taraf signifikansi 0,05 atau 5%, df= 2.

Tabel tersebut merupakan pemetaan kategori tingkat kinerja berdasarkan masa kerja di SMK Daarul Abroor. Diketahui dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang, terdiri atas 19 orang (47,5%) dengan masa kerja baru 1-5 tahun, 8 orang (20%) dengan masa kerja selama 6-10 tahun, serta 13 orang dengan masa kerja selama 11-16 tahun.

Dari 40 responden mayoritas memiliki masa kerja di SMK Daarul Abroor baru 1-5 tahun dengan persentase 47,5%, dengan tingkat etos kerja berkategori sedang sebanyak 8 orang dengan persentase 20%, tingkat etos kerja berkategori rendah sebanyak 5 orang dengan persentase 12,5%, serta tingkat etos kerja berkategori tinggi sebanyak 6 orang dengan persentase 15%. Selanjutnya 8 orang responden dengan masa kerja selama 6-10 tahun memiliki tingkat etos kerja berkategori sedang sebanyak 4 orang dengan persentase 10%, tingkat etos kerja dengan kategori rendah 1 orang dengan persentase 2,5%, serta tingkat etos kerja berkategori tinggi sebanyak 3 orang dengan persentase 7,5%. Sementara itu 13 orang responden dengan masa kerja 11-16 tahun memiliki tingkat etos kerja berkategori sedang sebanyak 8 orang dengan persentase 20%, tingkat etos kerja berkategori rendah sebanyak 2 orang dengan persentase 5%, serta tingkat etos kerja berkategori tinggi sebanyak 3 orang dengan persentase 7,5%.

Dengan demikian dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang yang terdiri atas 19 orang dengan masa kerja 1-5 tahun, 8 orang dengan masa kerja 6-10 tahun, serta 13 orang dengan masa kerja 11-16 tahun, mayoritas memiliki tingkat etos kerja berada pada kategori sedang sebanyak 20 orang dengan

persentase 50%, 8 orang berada pada kategori rendah dengan persentase 22,5%, serta 12,5 orang berada pada kategori tinggi dengan persentase 30%.

Tabel 4.41: Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.699 ^a	4	.791
Likelihood Ratio	1.708	4	.789
Linear-by-Linear Association	.023	1	.879
N of Valid Cases	40		

a. 6 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.60.

Dari tabel *Chi-Square Tests* di atas dapat diketahui dari keseluruhan responden sebanyak 40 orang memiliki X^2_{hitung} sebesar 1699, sedangkan X^2_{tabel} sebesar 9,488.¹¹⁹ Maka $X^2_{hitung} < X^2_{tabel} = 5,460 < 9,488$. Sementara itu nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* sebesar 0,791 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari total 40 responden tidak terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan tingkat etos kerja guru karena $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

¹¹⁹ Taraf signifikansi 0,05 atau 5%, df= 4.

C. Analisis Inferensial

1. Analisis Korelasi Bivariat

Tabel 4.42: Korelasi Bivariat antara Kompetensi Profesional dan Kinerja Guru

		Tingkat Kompetensi Profesional	Tingkat Kinerja Guru
Tingkat Kompetensi Profesional	Pearson Correlation	1	.807**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Tingkat Kinerja Guru	Pearson Correlation	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

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

Berdasarkan tabel 4.42 dapat diketahui bahwasanya terdapat korelasi antara tingkat kompetensi profesional dengan kinerja guru dengan angka signifikansi yaitu 0,000. Angka signifikansi yang dihasilkan kurang dari nilai $\alpha=0,05$. Maka dari itu terdapat korelasi atau hubungan positif yang sangat kuat antara variabel kompetensi profesional (X) terhadap kinerja guru (Y) dengan koefisien korelasi sebesar 0,807 yang terletak pada interval 0,800 – 1,000. Artinya semakin tinggi tingkat kompetensi profesional guru maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru yang ditampilkan. Sebaliknya semakin tingkat kompetensi profesional rendah maka kinerja guru yang ditampilkan pun semakin rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel kompetensi profesional dengan variabel kinerja guru sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak.

2. Analisis Korelasi Parsial

Tabel 4.43: Korelasi Parsial antara Kompetensi Profesional dan Kinerja Guru yang dikontrol oleh Etos Kerja Guru

Control Variables			Kompetensi Profesional	Kinerja Guru
Etos Kerja Guru	Kompetensi	Correlation	1.000	.519
	Profesional	Significance (2-tailed)	.	.001
		Df	0	37
Kinerja Guru	Kompetensi	Correlation	.519	1.000
	Profesional	Significance (2-tailed)	.001	.
		Df	37	0

Berdasarkan tabel 4.43 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel kompetensi profesional (X) dan variabel kinerja guru (Y), yang dikontrol oleh etos kerja guru (Z) adalah 0,519 yang terletak pada interval 0,400 – 0,599 dalam kategori cukup. Hasil korelasi parsial tersebut signifikan karena nilai signifikansinya 0,001 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dari hasil uji korelasi tersebut diperoleh perbandingan antara korelasi bivariat dengan korelasi parsial $r_{yx} > \text{nilai } r_{yx.z} = 0,807 > 0,519$. Berdasarkan hasil perbandingan korelasi tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi profesional (X) yang berkorelasi terhadap variabel kinerja guru (Y) sebagai hasil dari korelasi bivariat, ternyata setelah dilakukan uji korelasi parsial diperoleh hasil bahwa kompetensi profesional (X) berhubungan dengan kinerja guru (Y) karena dipengaruhi oleh etos kerja guru sebagai variabel kontrol. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel etos kerja guru (Z) mengintervensi hubungan antara variabel kompetensi profesional (X) dengan variabel kinerja guru (Z), sehingga Artinya, salah satu

kompetensi yang harus dimiliki guru yang dalam hal ini kompetensi profesional membutuhkan etos kerja yang baik agar menghasilkan kinerja yang baik pula. Jika etos kerja yang baik tidak dimiliki oleh guru, maka kompetensi profesional tidak akan berdampak terhadap kinerja guru. Sehingga dalam hal ini H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak.

3. Analisis Regresi Linier Ganda

Tabel 4.44: Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.690	.389

a. Predictors: (Constant), Tingkat Etos Kerja Guru, Tingkat Kompetensi Profesional

Dari tabel 4.44 dapat diketahui bahwa kompetensi profesional (X) dan etos kerja guru (Z) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru (Y) dengan koefisien korelasi atau R sebesar 0,840. Sedangkan untuk koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka sebesar 0,706, yang artinya variabel kompetensi profesional (X) dan etos kerja guru (Z) mampu menerangkan variabel kinerja guru (Y) sebesar 70,6%. Sementara itu 29,4% lainnya mampu diterangkan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.45: ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.390	2	6.695	44.350	.000 ^b
	Residual	5.585	37	.151		
	Total	18.975	39			

a. Dependent Variable: Tingkat Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Tingkat Etos Kerja Guru, Tingkat Kompetensi Profesional

Dari tabel 4.45 tersebut diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari $\alpha = 0,05$ pada angka kepercayaan 95%. Maka dari itu kompetensi profesional (X) dan etos kerja (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Tabel 4.46: Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.195	.204		.952	.347
Kompetensi Profesional	.504	.136	.522	3.696	.001
Etos Kerja Guru	.362	.139	.367	2.600	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel 4.46 dapat diketahui nilai t_{hitung} pada variabel kompetensi profesional (X) diperoleh sebesar 3,696. Nilai tersebut lebih dari t_{tabel} sebesar 2,024.¹²⁰ Selain itu diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berarti kurang dari $\alpha = 0,05$. Maka dari itu variabel kompetensi profesional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru dengan kontribusi sebesar 50,4%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{a2} ditolak.

Sedangkan variabel etos kerja guru diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,600 yang lebih dari nilai t_{tabel} sebesar 2,024.¹²¹ Sementara itu nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,013 kurang dari $\alpha = 0,05$. Selain itu terbukti nilai koefisien variabel kompetensi profesional (0,504) lebih besar dari nilai koefisien variabel etos kerja guru (0,362). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja guru

¹²⁰ Taraf signifikansi 5% atau 0,05, $df = \text{jumlah responden} - \text{variabel independen} = 40 - 2 = 38$.

¹²¹ Taraf signifikansi 5% atau 0,05, $df = \text{jumlah responden} - \text{variabel independen} = 40 - 2 = 38$.

berperan sebagai variabel kontrol antara variabel kompetensi profesional terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 36,2%.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui nilai persamaan regresi linier ganda, yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y = Variabel kinerja guru

α = Nilai konstant

b_1 = Koefisien regresi kompetensi profesional

X_1 = Variabel kompetensi profesional

b_2 = Koefisien regresi etos kerja guru

X_2 = Variabel etos kerja guru

Dari persamaan regresi diatas maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Jika kompetensi profesional dan etos kerja guru di SMK Daarul Abroor berada pada kategori 0 (nol), guru tetap menghasilkan kinerja sebesar nilai konstant yang diperoleh dari tabel *coefficient*, yaitu sebesar 0,195. Bentuk persamaannya diantaranya:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,195 + 0,504 (0) + 0,362 (0)$$

$$Y = 0,195$$

- b. Jika kompetensi profesional dan etos kerja guru di SMK Daarul Abroor berada pada kategori rendah dengan skor 1 (satu), maka kinerja guru yang dihasilkan sebesar 1,061. Bentuk persamaannya diantaranya:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,195 + 0,504 (1) + 0,362 (1)$$

$$Y = 1,061$$

- c. Jika kompetensi profesional dan etos kerja guru di SMK Daarul Abroor berada pada kategori sedang dengan skor 2 (dua), maka kinerja guru yang dihasilkan sebesar 1,927. Bentuk persamaannya diantaranya:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,195 + 0,504 (2) + 0,362 (2)$$

$$Y = 1,927$$

- d. Jika kompetensi profesional dan etos kerja guru di SMK Daarul Abroor berada pada kategori tinggi dengan skor 3 (tiga), maka kinerja guru yang dihasilkan sebesar 2,793. Bentuk persamaannya diantaranya:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,195 + 0,504 (3) + 0,362 (3)$$

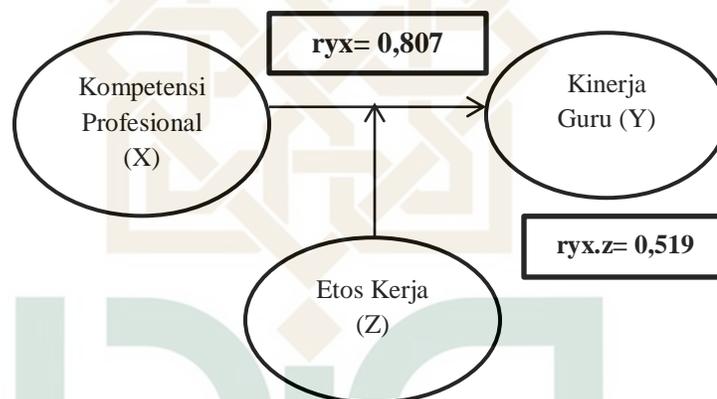
$$Y = 2,793.$$

Dari tabel *coefficient* diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 0,195X + 0,504X + 0,362X$. Nilai yang terdapat pada koefisien variabel kompetensi profesional (0,504) dan variabel etos kerja guru (0,362) berarti terdapat hubungan yang positif dan searah antara variabel kompetensi profesional terhadap kinerja guru yang dikontrol oleh variabel etos kerja guru. Maka dari itu, setiap penambahan satu satuan pada variabel kompetensi profesional dan variabel etos

kerja guru akan menyebabkan kenaikan angka pada variabel kinerja guru dengan $\alpha = 0,05$ atau angka kepercayaan sebesar 95%.

Adapun skema antara hubungan variabel X terhadap Y dikontrol oleh variabel Z dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 4.1: Skema Hasil Perhitungan Hubungan antara variabel X terhadap Variabel Y dengan Kontrol Variabel Z



D. Pembahasan Temuan Penelitian dan Literatur-Literatur Terkait

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Daarul Abroor Tasikmalaya dengan jumlah responden guru sebanyak 40 orang. Berdasarkan uji korelasi bivariat, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,807 yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan positif yang sangat kuat antara variabel kompetensi profesional (X) dengan variabel kinerja guru (Y), dengan nilai signifikansi 0,000 atau kurang dari $\alpha = 0,05$. Sementara itu untuk membuktikan apakah variabel kompetensi profesional (X) berkorelasi terhadap variabel kinerja guru (Y) secara linier, atau dengan dikontrol atau diintervensi oleh variabel etos

kerja uji (Z) maka dilakukan uji korelasi parsial. Dalam pengujian ini diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,519 dengan nilai signifikansi 0,001 kurang dari $\alpha = 0,05$. Perbandingan antara koefisien korelasi bivariat dan koefisien korelasi parsial adalah $r_{yx} > r_{yx.z} = 0,807 > 0,519$. Dari perbandingan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional dapat berpengaruh terhadap kinerja guru karena dikontrol atau dimediasi oleh etos kerja. Dalam analisis regresi ganda, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional (X) terhadap kinerja guru (Y) melalui variabel kontrol etos kerja (Z) dengan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,706 dengan nilai signifikansi 0,000 atau kurang dari $\alpha = 0,05$. Artinya, variabel kinerja guru (Y) mampu diterangkan oleh variabel kompetensi profesional (X) dan variabel etos kerja (Z) sebesar 70,6%. Sementara itu 29,4% lainnya diterangkan oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian mengenai korelasi antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru selaras dengan penelitian oleh I Gede Mahendra, melalui persamaan regresi $Y = 63,070 + 0,625X_2$ dengan koefisien korelasi sebesar 0,695, kontribusi sebesar 65,5% dan sumbangan efektif 14,22% terhadap kinerja guru SMPN 2 Bebandem. Sementara itu variabel etos kerja diukur pula dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara etos kerja dengan kinerja guru melalui persamaan regresi $Y = 40,918 + 0,754 X_3$ dengan koefisien korelasi sebesar 0,790, kontribusi sebesar 68,5% dan

sumbangan efektif 29,02% terhadap kinerja guru SMPN 2 Bebandem.¹²² Dengan demikian dapat disimpulkan dalam penelitian ini jika guru memiliki kompetensi profesional yang didukung oleh etos kerja yang baik maka tingkat ketercapaian kinerja juga akan tinggi.

Kemudian dalam penelitian oleh I Made Putra terhadap guru SMA Negeri se-Kecamatan Karangasem, diperoleh hasil bahwasanya terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri se-Kecamatan Karangasem dengan kontribusi R_2 sebesar 19,2%, sumbangan efektif sebesar 15,14% dan determinasi parsialnya sebesar 12,25%. Dalam hasil uji regresi linier sederhana dapat disimpulkan bahwa model regresi $Y = 91,204 + 0,513X_1$ dengan $F_{hitung} = 13,791 > F_{tabel} = 4,00$ dan signifikansi $\alpha = 0,05$.¹²³ Dalam penelitian ini dapat disimpulkan pula bahwa guru memiliki peran yang strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan, dimana proses pendidikan akan berjalan dengan baik apabila guru memiliki kinerja yang baik. Etos kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru, dimana semakin tinggi etos kerja yang dimiliki maka kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan teori oleh Barnawi dan Mohammad Arifin dalam Kinerja Guru Profesional, yang mengemukakan bahwa guru sebagai

¹²² I Gede Mahendra Segantara, I Made Yudana, and I Gusti Ketut Arya Sunu, "Studi Korelasi Antara Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional Guru, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora* 1, no. 1 (2018): 30–34, <https://doi.org/10.23887/jppsh.v1i1.12927>.

¹²³ I Made Putra, Nyoman Dantes, and I Gusti Ketut Arya Sunu, "Kontribusi Etos Kerja Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se Kecamatan Karangasem," *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains & Humaniora* 1 (2018): 29–34.

seorang profesional mempertaruhkan profesi pada kualitas kerjanya. Kinerja yang berkualitas menggambarkan kualitas profesionalnya, dan sebaliknya kinerja yang di bawah standar kerja menggambarkan ketidakberhasilannya menghormati profesinya sendiri.¹²⁴

Kompetensi profesional memberi kontribusi terhadap kinerja guru dalam pengelolaan pembelajaran telah diatur dalam UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 39 Ayat 2 yang menyatakan bahwa tugas guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan dan pelatihan. Hal ini pula telah diatur dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dalam Pasal 35 disebutkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melakukan tugas tambahan.

Guru sebagai tenaga profesional mengacu pada pengakuan terhadap kompetensi dan penampilan unjuk kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pendidik. Sementara itu dalam penelitian oleh Andi Sopandi, mengemukakan bahwasanya kinerja adalah hasil dari kerja ikhlas, kerja cerdas, kerja keras, dan kerja tuntas, maka kompetensi adalah syaratnya. Kompetensi profesional adalah salah satu abstraksi dari pelaksanaan pengajaran. Maka melalui penguatan kompetensi tersebut, diharapkan guru dapat menyelenggarakan proses pendidikan yang bermutu melalui kinerja yang ditampilkannya, dengan itu dapat

¹²⁴ Barnawi & M. Arifin, 7.

mencetak generasi yang religius, cerdas, mandiri, berkarakter, dan berdaya saing.¹²⁵

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah etos kerja. Yousef dalam penelitian oleh I Gede Mahendra mengemukakan bahwa etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga. Etos kerja seorang guru dapat dilihat dari bagaimana guru tersebut bertindak dalam menjalankan tugasnya sehari-hari dari perilaku yang menunjukkan sikap-sikap positif seperti suka bekerja keras, dan tidak suka membuang-buang waktu selama jam kerja. Selain itu penelitian ini diperkuat oleh teori etos kerja guru menurut Lucio dan Neil serta Harris yang mengemukakan bahwa etos kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, di mana etos kerja berhubungan dengan perasaan, sikap, dan perilaku seseorang dalam bekerja.¹²⁶ Implikasinya terhadap seorang guru adalah jika ia memiliki etos kerja yang tinggi, maka produktivitas atau kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi. Begitupun sebaliknya jika etos kerja yang dimiliki rendah maka kinerja yang dihasilkan akan semakin rendah.

Dalam penelitian skripsi ini, hubungan antara variabel kompetensi profesional (X) terhadap kinerja guru (Y) tidak dapat terjadi tanpa adanya variabel kontrol atau intervensi dari variabel etos kerja (Z). Hal ini didasarkan pada perbandingan antara koefisien korelasi bivariat (r_{yx}) dengan koefisien

¹²⁵ Sopandi, "Kepribadian Terhadap Kinerja Guru."

¹²⁶ Segantara, Yudana, and Sunu, "Studi Korelasi Antara Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional Guru, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru."

korelasi parsial ($r_{yx.z}$) adalah $0,807 > 0,519$. Hasil perbandingan tersebut masuk ke dalam skenario kedua sehingga variabel X berkorelasi terhadap variabel Y karena diintervensi oleh variabel Z. Dengan demikian, agar kompetensi profesional mampu berkontribusi terhadap kinerja guru maka harus didukung oleh etos kerja yang dimiliki setiap individu guru tersebut.

