

**PENGARUH SERTIFIKASI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN
KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU
DI SMP NEGERI SE-KECAMATAN SELESAI
KABUPATEN LANGKAT**

TESIS

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)
dalam Bidang Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh:

SITI ARMINA

NPM. 2020060105



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

PENGESAHAN TESIS

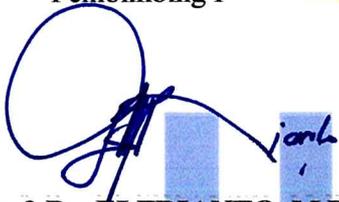
Nama : **SITI ARMINA**
Nomor Pokok Mahasiswa : **2020060105**
Prodi/Konsentrasi : **Magister Manajemen Pendidikan Tinggi**
Judul Tesis : **PENGARUH SERTIFIKASI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI SE-KECAMATAN SELESAI KABUPATEN LANGKAT**

Pengesahan Tesis

Medan, Oktober 2023

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Prof. Dr. ELFRIANTO, M.Pd

Pembimbing II



Assoc. Prof. Dr. FAISAL RAHMAN DONGORAN, M.Si

Diketahui

Direktur



Prof. Dr. TRIONO EDDY, S.H., M.Hum

Ketua Program Studi



Assoc. Prof. Dr. INDRA PRASETIA, S.Pd, M.Si, CIQR



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PENGESAHAN

**PENGARUH SERTIFIKASI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DAN KOMPETENSI
PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI
SE-KECAMATAN SELESAI KABUPATEN LANGKAT**

SITI ARMINA
2020060105

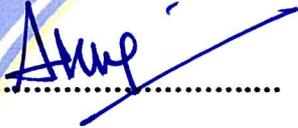
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) Pada Hari Kamis, Tanggal 21 September 2023

Komisi Penguji

1. **Prof.Dr. AKRIM, M.Pd.**

Ketua

1..... 

2. **Assoc. Prof. Dr. INDRA PRASETIA, S.Pd,
M.Si, CIQnR**

Sekretaris

2..... 

3. **Dr. MUHAMMAD ISMAN, M.Hum.**

Anggota

3.....

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH SERTIFIKASI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI SE-KECAMATAN SELESAI KABUPATEN LANGKAT

Dengan ini penulis menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asali dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian – bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi – sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, Oktober 2023

Penulis



SITI ARMINA
NPM 2020060105

**PENGARUH SERTIFIKASI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DAN
KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU
DI SMP NEGERI SE KECAMATAN SELESAI
KABUPATEN LANGKAT**

SITI ARMINA

*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Pasca Sarjana, Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
Email : sitiarmina72@gmail.com*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sertifikasi, kualitas kehidupan kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-kecamatan Selesai Kabupaten Langkat. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri se-kecamatan Selesai Kabupaten Langkat dengan jumlah sampel sebanyak 70 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket dan teknik analisis data yakni validitas, reliabilitas, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 2,220 dengan perolehan nilai Sig 0,030 < 0,05 dan hasil analisis regresi sederhana $Y = 0,127 + 0,234X_1$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai sertifikasi akan diikuti peningkatan nilai kinerja sebesar 0,234. Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru dimana diperoleh t hitung sebesar 5,948, dengan perolehan Sig 0,000 < 0,05 dan hasil analisis regresi $Y = 0,127 + 0,598X_2$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai kualitas kehidupan kerja akan diikuti peningkatan nilai kinerja sebesar 0,598. Terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru dimana diperoleh t hitung sebesar 2,132, dengan perolehan Sig 0,037 < 0,05 dan hasil analisis regresi $Y = 0,127 + 0,145X_3$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai kompetensi profesional akan diikuti peningkatan nilai kinerja guru sebesar 0,145. Terdapat pengaruh sertifikasi (X1), kualitas kehidupan kerja (X2) dan kompetensi profesional (X3) secara bersama – sama terhadap kinerja guru dimana diperoleh nilai F hitung 41,425 dan nilai Sig 0,000. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,653 yang berarti bahwa sertifikasi (X1), kualitas kehidupan kerja (X2) dan kompetensi profesional (X3) secara bersama – sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 65,3% dan sisanya 34,7% ditentukan oleh faktor lain. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan $Y = 0,127 + 0,234X_1 + 0,598X_2 + 0,145X_3$.

Kata kunci : Sertifikasi, kualitas kehidupan kerja, kompetensi profesional, kinerja guru.

**THE EFFECT OF TEACHER CERTIFICATION, QUALITY OF WORK
LIFE, PROFESSIONAL COMPETENCE ON TEACHER
PERFORMANCE AT PUBLIC JUNIOR HIGH SCHOOL
IN SELESAI SUB-DISTRICT OF LANGKAT REGENCY**

SITI ARMINA

*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Pasca Sarjana, Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia*

Email : sitiarmina72@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of teacher certification, quality of work life and professional competence on teacher performance in public junior high schools in the Selesai sub-district of Langkat Regency. This research was conducted at public Junior High School in the Selesai Sub-District of Langkat Regency with a sample size of 70 people. Data collection techniques using questionnaires and data analysis techniques namely validity, reliability, t test and F test. The results showed that there was an effect of teacher certification on teacher performance where the t value obtained was 2,220 with the acquisition of a Sig value of $0.030 < 0.05$ and the results of simple regression analysis $Y = 0,127 + 0,234X_1$, which means that every increase in one certification value will be followed by an increase in performance value of 0,234. There is an effect of quality of work life on teacher performance where t count is 5,948, with the acquisition of Sig $0.000 < 0.05$ and the results of regression analysis $Y = 0,127 + 0,598X_2$, which means that every increase of one value of quality of work life will be followed by an increase in performance value of 0,127. There is an effect of professional competence on teacher performance where t count is 2,132, with the acquisition of Sig $0,037 < 0,05$ and the results of regression analysis $Y = 0,127 + 0,145X_3$, which means that every increase in one value of professional competence will be followed by an increase in teacher performance value of 0,145. There is an effect of certification (X1), quality of work life (X2) and professional competence (X3) together on teacher performance where the F value is 41,425 and the Sig value is 0.000. The amount of influence is shown by the coefficient of determination R^2 (R square) = 0,653 which means that certification (X1), quality of work life (X2) and professional competence (X3) together have an influence on teacher performance by 65,3% and the remaining 34,7% is determined by other factors. The results of multiple linear regression analysis show the equation $Y = 0,127 + 0,234X_1 + 0,598X_2 + 0,145X_3$.

Keywords: Teacher certification, Quality of work life, Professional competence, teacher performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena lindungan-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul Pengaruh Sertifikasi, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru SMP Negeri se-kecamatan Selesai Kabupaten Langkat.

Selama penyusunan tesis ini, penulis memperoleh begitu banyak bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Triono Eddy, SH, M.Hum selaku Direktur Pascasarjana UMSU.
3. Bapak Assoc Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Pascasarjana UMSU sekaligus Dosen Penguji Tesis kedua pada penyusunan tesis ini.
4. Bapak Prof. Dr. Elfrianto, S.Pd, M.Pd sebagai Dosen Pembimbing Pertama pada penyusunan tesis ini.
5. Bapak Assoc Prof. Dr. Faisal Rahman Dongoran, M.Si sebagai Dosen Pembimbing Kedua pada penyusunan tesis ini.
6. Bapak Prof. Dr. Akrim, M.Pd sebagai Dosen Penguji pertama pada penyusunan tesis ini.

7. Bapak Dr.Muhammad Isman, M.Hum sebagai Dosen Penguji ketiga pada penyusunan tesis ini.
8. Ibu – ibu Kepala SMP Negeri se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat sebagai tempat penelitian.
9. Bapak dan ibu guru SMP Negeri se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat sebagai sampel penelitian.
10. Orang tua terkasih Bapak Bachtiar Karo-Karo dan ibu Rosmina Br.Tarigan serta ibu Mertua Martianna Br. Tarigan yang tiada henti memberikan doa dan dukungan untuk penyelesaian tesis ini.
11. Suami Abdi Suranta Sebayang dan putri tercinta Athifah Callysta Br.Sebayang yang selalu memberikan dukungan yang luar biasa untuk penyelesaian tesis ini.
12. Rekan – rekan mahasiswa di Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi yang turut memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Semoga tesis ini dapat memberikan pemikiran bagi semua orang khususnya penulis hingga pada akhirnya dapat menyelesaikan penelitian ini.

Medan, September 2023

Penulis

SITI ARMINA

NPM.2020060105

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Pembatasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Kinerja Guru	10
2.1.2 Sertifikasi	17
2.1.3 Kualitas Kehidupan Kerja	23
2.1.4 Kompetensi Profesional	34
2.2 Kajian Penelitian yang relevan	42

2.3 Kerangka Konseptual	44
2.4 Hipotesis Penelitian	45
BAB 3. METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	47
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	47
3.3 Populasi dan Sampel	48
3.4 Definisi Operasional Variabel	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data	52
3.6 Teknik Analisis Data.....	56
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	60
4.1.1 Deskripsi Data	60
4.1.2 Hasil Uji Prasyarat Analisis	72
4.1.3 Hasil Uji Hipotesis.....	75
4.1.4 Pengujian Hipotesis	80
4.2 Pembahasan Penelitian	84
BAB 5. PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	102

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Data Jumlah Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Selesai	5
Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian SMP Negeri se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat	48
Tabel 3.2 Data Populasi Penelitian SMP Negeri se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat	49
Tabel 3.3 Skala pengukuran angket penelitian SMP Negeri se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat	52
Tabel 3.5 Kisi-kisi instrumen angket penelitian tentang sertifikasi, kualitas kehidupan kerja, kompetensi profesional dan kinerja guru	54
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Hasil Angket Sertifikasi	63
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Hasil Angket Kualitas Kehidupan Kerja	64
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Hasil Angket Kompetensi Profesional	65
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Hasil Angket Kinerja Guru	66
Tabel 4.5 Distribusi Kecendrungan Variabel Sertifikasi	68
Tabel 4.6 Distribusi Kecendrungan Variabel Kualitas Kehidupan Kerja ...	69
Tabel 4.7 Distribusi Kecendrungan Variabel Kompetensi Profesional	70
Tabel 4.8 Distribusi Kecendrungan Variabel Kinerja Guru	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas Menggunakan SPSS	74
Tabel 4.11 Hasil uji t	76
Tabel 4.12 Uji signifikan Simultan Menggunakan SPSS	78

Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Menggunakan SPSS	78
Tabel 4.14 Uji Analisis Regresi Linier Berganda SPSS	79

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Model Sistem Perilaku Organisasi (Newstorm,2007)	24
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian	45
Gambar 4.1 Histogram Skor Angket Sertifikasi	64
Gambar 4.2 Histogram Skor Angket Kualitas Kehidupan Kerja	65
Gambar 4.3 Histogram Skor Angket Kompetensi Profesional	66
Gambar 4.4 Histogram Skor Angket Kinerja Guru	67
Gambar 4.5 Grafik P-Plot Uji Normalitas	72
Gambar 4.6 Grafik Scatterplot	75

DAFTAR LAMPIRAN

		Hal
Lampiran 1	Angket Uji coba Instrumen Penelitian	102
Lampiran 2	Angket Penelitian	109
Lampiran 3	Hasil Pengolahan Data Correlation Uji Validitas	115
Lampiran 4	Perhitungan Uji Validitas dan Reliabilitas	119
Lampiran 5	Daftar Nama Guru yang Menjadi Sampel Penelitian	123
Lampiran 6	Data Angket Variabel Sertifikasi (X1)	126
Lampiran 7	Data Angket Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2).....	128
Lampiran 8	Data Angket Variabel Kompetensi Profesional (X3).....	130
Lampiran 9	Data Angket Variabel Kinerja Guru (Y)	132
Lampiran 10	Analisis Deskriptif Data	134
Lampiran 11	Foto – foto Kegiatan Penelitian.....	138
Lampiran 14	Surat Keterangan telah melakukan peneliitian dari SMP Negeri se-kecamatan Selesai Kabupaten Langkat	145

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapat perhatian yang sentral, pertama dan utama. Peran serta guru dalam pendidikan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Pasal 1 bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Figur guru senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara mengenai masalah pendidikan karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Menurut Mulyasa (2007:5) guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Guru profesional tidak hanya dituntut untuk menguasai bidang ilmu, bahan ajar, metode pembelajaran, memotivasi peserta didik, memiliki ketrampilan tinggi, dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan, tetapi juga harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang hakikat manusia dan masyarakat.

Salah satu aspek yang menarik untuk dikaji dari sosok seorang guru adalah aspek kinerja, karena kinerja guru merupakan masukan yang paling penting dalam proses penyelenggaraan pendidikan menurut Nadeem dalam Koswara (2016). Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja guru sebagai hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mengingat pentingnya kinerja guru dalam pendidikan maka perlu upaya yang dapat meningkatkan kinerja guru. Koswara dan Rasto (2016) mengemukakan bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja yakni kompetensi. Dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan maka salah satu faktor pendukung untuk melaksanakan tugas dengan baik adalah dimilikinya kinerja dan kompetensi yang optimal yang didapatkan melalui sertifikasi guru sehingga guru mendapatkan predikat dan pengakuan sebagai guru profesional dibuktikan dengan adanya sertifikat pendidik.

Dengan diperolehnya sertifikat pendidik oleh guru maka guru berhak untuk menerima Tunjangan Profesi Guru (TPG) yaitu tunjangan yang hanya diberikan kepada guru dan dosen jika sudah memiliki sertifikat pendidik sebagai bentuk penghargaan telah mengikuti kegiatan sertifikasi guru dan sebagai tanda atas profesionalismenya. Sertifikasi guru dimulai pada tahun 2007 dengan dasar hukum Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan sebagai implementasi dari Undang – Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Proses dalam program sertifikasi haruslah dilakukan dengan objektif, valid dan adil. Hal tersebut akan

mempengaruhi peningkatan kinerja guru yang tentunya akan berpengaruh pada kualitas pendidikan nasional.

Guru sebagai sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Untuk itu suatu organisasi baik perusahaan ataupun lembaga pendidikan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja atau sering disebut *Quality of Work Life (QWL)* dan membina tenaga kerja agar dapat memberikan kinerja secara optimal untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Sojka (2014:283) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja adalah sekumpulan fenomena dan atribut yang muncul dalam interaksi seseorang dan lingkungannya di tempat dia bekerja dalam sebuah organisasi. Menurut Newstrom (2007) kualitas kehidupan kerja mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak lingkungan kerja bagi orang – orang yang terlibat di dalamnya.

Sebagai bagian dari warga sekolah, guru memiliki beberapa dimensi dalam dirinya diantaranya adalah dimensi psikologis yang mempengaruhi kinerjanya sebagai pelaksana tugas pendidikan. Dimensi psikologisnya meliputi pandangan mereka terhadap tugas dan pekerjaan yang diembannya yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, restrukturisasi kerja, kebijakan yang berlaku dalam sekolah, sistem imbalan serta pertumbuhan dan perkembangan karir yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Maka perlu diterapkan sistem pendekatan kualitas kehidupan kerja di lingkungan sekolah. Semakin baik kualitas lingkungan kerja di sekolah maka setiap guru akan dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik.

Guru dalam fungsinya di dunia pendidikan perlu memiliki beberapa kemampuan atau kompetensi agar bisa memiliki kinerja yang diharapkan dan pada akhirnya bisa menyukseskan tujuan pendidikan. Kompetensi menurut Sanjaya (2005:6) adalah suatu pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan atau kapabilitas yang dimiliki oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga mempengaruhi perilaku kognitif, afektif dan psikomotoriknya. Kualitas kinerja guru dinyatakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, seorang guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Kompetensi profesional merupakan kompetensi yang tidak dapat dipisahkan dari empat kompetensi utama untuk menjadi seorang guru profesional. Menurut Musfah (2011:54) kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam meliputi (a) konsep, struktur dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari – hari; (e) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Kompetensi profesional dalam Hasan (2017:74) adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyesuaian tugas – tugas keguruan. Kompetensi ini sangat penting, karena langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Oleh sebab itu tingkat keprofesionalan seorang guru dapat dilihat

dari kompetensi profesional ini. Namun pada kenyataannya banyak guru yang tidak menguasai materi dan konten pembelajaran.

Guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik sejatinya merupakan guru profesional yang telah memiliki kualifikasi dan kompetensi profesional yang menyebabkan guru tersebut berhak memperoleh tunjangan profesi guru (TPG). Dengan diberinya TPG maka kesejahteraan guru tentu akan meningkat dan dengan didukung oleh lingkungan kerja yang berkualitas akan meningkatkan kinerja guru yang pada akhirnya akan terciptanya mutu pendidikan yang baik.

Berikut merupakan data jumlah guru – guru di SMP Negeri yang ada di kecamatan Selesai berjumlah 5 sekolah dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data jumlah guru SMP Negeri Se-Kecamatan Selesai

No	Nama Sekolah	Akreditasi	Jumlah Guru	Persentase Guru sertifikasi
1.	SMPN 1 Selesai	A	46 orang	82,60 % (33 orang)
2.	SMPN 2 Selesai	A	20 orang	70,00 % (14 orang)
3.	SMPN 3 Satap Selesai	B	13 orang	69,23 % (8 orang)
4.	SMPN 4 Satap Selesai	B	10 orang	70,00 % (7 orang)
5.	SMPN 5 Selesai	B	18 orang	50% (9 orang)

(sumber : Dapodik Kemendibudristek, 2022)

Pada tabel di atas terlihat persentase guru yang telah sertifikasi lebih dari 50 % dari jumlah guru yang ada. Maka dapat dikatakan bahwa lebih dari setengah guru – guru yang bekerja di SMP Negeri kecamatan Selesai telah memperoleh Tunjangan Profesi guru (TPG). Namun faktanya walaupun telah memperoleh sertifikasi berikut dengan tunjangan profesinya dan lingkungan kerja yang baik,

tetapi masih ada beberapa guru yang masih belum melaksanakan pekerjaannya dengan optimal, masih menggunakan metode pembelajaran yang monoton, enggan melakukan pengembangan diri, dan enggan menggunakan TIK dalam kegiatan pembelajaran. Hal ini senada dengan yang dipaparkan oleh Son dalam Khodidjah (2013:92) yang menyatakan bahwa program sertifikasi yang sejatinya adalah untuk meningkatkan kinerja guru ternyata tidak selalu sesuai dengan harapan, guru yang telah lulus sertifikasi ternyata tidak menunjukkan kompetensi yang signifikan.

Bukan itu saja, berdasarkan hasil rapor pendidikan pada tahun 2022 untuk sekolah di Kabupaten Langkat memperoleh nilai rata – rata di sekitar 1,56 yang menunjukkan kemampuan literasi dan numerasi siswa masih berada di bawah kompetensi minimum. Tentu saja hal ini sangat meresahkan karena mutu pendidikan yang diharapkan tidak tercapai. Jika kinerja guru belum meningkat padahal sebagian besar guru telah memiliki kompetensi profesional dan memperoleh sertifikasi maka bisa jadi telah terjadi penyalahgunaan TPG tidak sesuai dengan peruntukannya. Dan jika dibiarkan maka akan menjadi masalah pendidikan di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang dan pemikiran lebih lanjut mengenai pengaruh yang ditimbulkan dari banyak faktor baik berasal dari diri sendiri maupun dari luar diri sendiri terhadap kinerja seorang guru maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh sertifikasi, kualitas kehidupan kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-kecamatan Selesai Kabupaten Langkat.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, maka diperoleh identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pemberian sertifikasi guru belum memperlihatkan hasil yang maksimal terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab
2. Kualitas Kehidupan kerja belum memberikan perubahan terhadap kinerja guru di sekolah
3. Kompetensi profesional guru belum memberikan kontribusi terhadap kinerja guru
4. Sertifikasi, kualitas kehidupan kerja dan kompetensi profesional yang dimiliki guru belum memberikan efek yang signifikan terhadap mutu pendidikan

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi pada Sertifikasi, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompetensi Profesional. Objek penelitian adalah guru – guru yang ada di lingkungan SMP Negeri Se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat?
2. Apakah ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Selesai kabupaten Langkat?
4. Apakah ada pengaruh sertifikasi, kualitas kehidupan kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah dan rumusan masalah maka diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan sertifikasi, kualitas kehidupan kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka manfaat penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoretis dan praktis.

1.6.1 Manfaat Teoretis

Secara teoretis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah yang dapat dijadikan sebagai penambah kekayaan dan khazanah keilmuan khususnya di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Kepala sekolah, diharapkan dapat menjadi informasi dan referensi yang dapat dipertimbangkan dalam mengambil langkah-langkah strategis sebagai upaya peningkatan kinerja guru di sekolah;
2. Para guru, diharapkan dapat menjadi informasi dan referensi dalam meningkatkan kinerjanya di sekolah sebagai guru profesional;
3. Pemerintah, diharapkan dapat menjadi informasi dan rujukan pertimbangan dalam mengambil kebijakan dan langkah-langkah strategis sebagai upaya meningkatkan kualitas guru di sekolah;
4. Peneliti berikutnya, diharapkan dapat menjadi informasi, bahan diskusi, serta rujukan yang dapat disitasi bagi peneliti berikutnya jika memiliki relevansi dengan penelitian ini.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Guru

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Veithzal (2005:97) adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja menurut Priansa (2015:269) merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016:67) adalah hasil atau prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru menurut Supardi (2016:73) adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas –tugas pembelajaran. Menurut Depdiknas (2004:11) menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya. Dari beberapa pendapat di atas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan perwujudan atas hasil kerja atau pencapaian seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban dalam periode kerja.

Esensi dari kinerja guru tidak lain merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya. Kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru artinya agar

memperoleh kinerja yang baik maka seorang guru harus didukung dengan memiliki kompetensi yang baik pula.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor – faktor dari kinerja guru menurut Mangkunegara dalam Ahmad (2017:135) bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu :

1. Faktor kemampuan, faktor ini terdiri dari potensi atau IQ dan ketrampilan yang artinya seorang guru yang memiliki latar belakang yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor motivasi, merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Ahmad (2017:138) ada 2 yaitu faktor intern atau yang berasal dari dalam diri sendiri meliputi kecerdasan, ketrampilan/kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, kesehatan dan kepribadian serta faktor ekstern atau yang berasal dari luar diri yang meliputi lingkungan keluarga, lingkungan kerja, komunikasi dengan kepala sekolah, dan sarana dan prasarana.

2.1.1.3 Pengukuran Kinerja

Menurut Moeheriono (2012:96) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing – masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan

secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Ada beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja sebagai berikut :

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
2. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama dan indikator kinerja kunci.
3. Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi
4. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya.

Menurut Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional Guru dan Angka Kreditnya, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatannya. Hasil penilaian kinerja guru dapat dimanfaatkan untuk menyusun profil kinerja guru sebagai input dalam penyusunan program Pengembangan keprofesian Berkelanjutan. Hasil penilaian Kinerja Guru juga merupakan dasar penetapan perolehan angka kredit guru dalam rangka pengembangan karir guru.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2013:78) kinerja adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada institusi. Adapun indikator dalam mengukur kinerja karyawan antara lain:

1. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal;
2. Kualitas kerja, yaitu dapat berupa kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan;
3. Jangka waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan atau lembaga pemerintah;
4. Tingkat kehadiran, yaitu kedisiplinan dalam mematuhi tingkat kehadiran yang telah disesuaikan dengan kebijakan perusahaan/lembaga;
5. Kerjasama, yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang lain.

Berdasarkan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru menjelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh yang berintegrasi dalam kinerja guru antara lain :

1. Kompetensi Pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa yang dilihat dari berbagai aspek yakni fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual. Guru harus menguasai teori belajar dan prinsip – prinsip pembelajaran yang mendidik, mengembangkan kurikulum terkait dengan mata pelajaran yang diampu, mampu menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik, mampu memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki, mampu berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik, menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, mampu memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran dan melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.
2. Kompetensi kepribadian yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru terkait tindakannya yang harus sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia, dapat menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan

berwibawa, menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri serta dapat menjunjung tinggi kode etik guru.

3. Kompetensi sosial yaitu kemampuan guru untuk dapat bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif, mampu berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik, tendik, orang tua dan masyarakat, mampu beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah RI yang memiliki keragaman sosial budaya, serta mampu berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.
4. Kompetensi profesional yaitu kemampuan guru untuk menguasai materi, struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, mampu menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu, mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, dan mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas – tugas pembelajaran menurut Supardi (2014:23) yang ditunjukkan oleh dimensi:

1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran dengan indikator:
 - a. merencanakan pengelolaan pembelajaran

- b. merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran
 - c. merencanakan pengelolaan kelas,
 - d. merencanakan penilaian hasil belajar
2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran dengan indikator
 - a. memulai pembelajaran
 - b. mengelola pembelajaran
 - c. mengorganisasikan pembelajaran
 - d. melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar
 - e. mengakhiri pembelajaran.
3. Kemampuan melaksanakan hubungan antarpribadi dengan indikator
 - a. mengembangkan sikap positif peserta didik
 - b. menampilkan kegairahan dalam pembelajaran
 - c. mengelola interaksi perilaku dalam kelas
4. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar dengan indikator
 - a. melaksanakan penilaian
 - b. mengelola dan memeriksa hasil penilaian
 - c. memanfaatkan hasil penilaian
 - d. melaporkan hasil penilaian
5. Kemampuan melaksanakan program pengayaan dengan indikator memberikan tugas dan memberikan bahan bacaan.
6. Kemampuan melaksanakan program remedial dengan indikator memberikan bimbingan khusus dan penyederhanaan.

2.1.2 Sertifikasi

2.1.2.1 Pengertian Sertifikasi

Menurut NCES (*National Commission on Educational Services*) dalam Mulyasa (2007:34), sertifikasi merupakan prosedur untuk menentukan apakah seorang guru layak diberikan izin dan kewenangan untuk mengajar. Sertifikasi guru merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Menurut Darling-Hammond, Wise dan Klein dalam Darling-Hammond (1999:10) sertifikasi adalah proses pengakuan profesional atas kompetensi tingkat tinggi. Darling-Hammond menyatakan sertifikasi merupakan proses penilaian kualifikasi dan ketrampilan guru dengan indikator pengetahuan subjek, ketampilan pedagogis, pengalaman mengajar dan pendidikan formal. Sertifikasi guru harus mencerminkan kompetensi dan persiapan yang kuat dalam mengajar untuk memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa.

Dalam Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dikemukakan sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sertifikasi guru menurut Mulyasa (2007:33) dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Dengan kata lain sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi terhadap penguasaan kompetensi seseorang.

Sertifikasi menurut Muslich (2007:2) adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu yaitu memiliki

kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak. Dari beberapa pendapat di atas maka sertifikasi adalah suatu proses formal yang memberi pengakuan kualifikasi, ketrampilan, pengetahuan dan kompetensi seorang guru dalam pekerjaannya mendidik dan mengajar.

2.1.2.2 Regulasi Tentang Sertifikasi Guru

Dasar hukum pelaksanaan sertifikasi guru adalah Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) yang disahkan tanggal 30 Desember 2005. Pasal yang terkait langsung yakni Pasal 8: guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal lainnya adalah Pasal 11, ayat (1) menyebutkan bahwa sertifikasi pendidik sebagaimana dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan, ayat (2) sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Pemerintah, ayat (3) sertifikasi pendidik dilaksanakan secara obyektif, transparan, dan akuntabel, ayat (4) ketentuan lebih lanjut mengenai sertifikasi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan peraturan pemerintah.

Landasan hukum lainnya adalah Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan yang

ditetapkan pada tanggal 4 Mei 2007, sebagaimana bunyi pada pasal 1, sertifikasi bagi guru dalam jabatan adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dalam jabatan. Sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diikuti oleh guru dalam jabatan yang telah memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV). Sertifikat bagi guru dalam jabatan diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Nasional. Dari mulai tahun 2007 sampai saat ini telah ada 4 mekanisme untuk mendapatkan sertifikat pendidik dimulai dari (1) portofolio, (2) pemberian sertifikat secara langsung, (3) Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) dan yang saat ini berlaku adalah (4) Pendidikan Profesi Guru (PPG).

Pada Permendikbudristek No.54 Tahun 2022 tentang sertifikat Pendidik Guru dalam jabatan dalam rangka pemenuhan guru yang profesional, perlu dilakukan sertifikasi terhadap guru yang telah diangkat namun belum memiliki sertifikat pendidik. Sertifikasi bertujuan untuk memberi pengakuan kepada guru dalam jabatan sebagai tenaga profesional pada satuan pendidikan dalam pemenuhan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional sesuai dengan peraturan perundang – undangan. Sertifikasi pendidik bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui program PPG dalam jabatan. Pada Pasal 1 dijelaskan bahwa sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional. PPG dalam jabatan adalah program pendidikan yang diselenggarakan setelah program sarjana atau sarjana terapan bagi guru dalam jabatan untuk mendapatkan sertifikat pendidik. Adapun beban

belajar yang dilaksanakan dalam pembelajaran mahasiswa program PPG dalam jabatan adalah sebagai berikut:

1. Pendalaman materi pedagogik dan bidang studi/keahlian dengan memanfaatkan teknologi informasi
2. Pengembangan perangkat pembelajaran dengan memanfaatkan teknologi informasi
3. PPL di sekolah asal/sekolah mitra.

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Sertifikasi Guru

Wibowo dalam Nurjan (2015:118), mengungkapkan bahwa sertifikasi bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut:

1. Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan;
2. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan;
3. Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten;
4. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan;
5. Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

Lebih lanjut dikemukakan bahwa sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Pengawasan Mutu

- a. Lembaga sertifikasi yang telah mengidentifikasi dan menentukan seperangkat kompetensi yang bersifat unik.
- b. Setiap jenis profesi dapat mengarahkan para praktisi untuk mengembangkantingkat kompetensinya secara berkelanjutan;
- c. Peningkatan profesionalisme melalui mekanisme seleksi, baik pada waktu awal masuk organisasi profesi maupun pengembangan karier selanjutnya;
- d. Proses seleksi yang lebih baik, program pelatihan yang lebih bermutu maupun usaha belajar secara mandiri untuk mencapai peningkatan profesionalisme.

2. Penjaminan Mutu

- a. Adanya proses pengembangan profesionalisme dan evaluasi terhadap kinerja praktisi akan menimbulkan persepsi masyarakat dan pemerintah menjadi lebih baik terhadap organisasi profesi beserta anggotanya. Dengan demikian pihak berkepentingan, khususnya para pengguna akan makin menghargai organisasi profesi dan sebaliknya organisasi profesi dapat memberikan jaminan atau melindungi para pengguna;
- b. Sertifikasi menyediakan informasi yang berharga bagi pengguna yang ingin mempekerjakan orang dalam bidang keahlian dan keterampilan tertentu.

Melengkapi uraian di atas, Tilaar dan Jalal dalam Mulyasa (2007:36), mengungkapkan bahwa proses sertifikasi guru menuju profesionalisasi

pelaksanaan tugas dan fungsinya harus dibarengi dengan kenaikan kesejahteraan guru, sistem rekrutmen guru, pembinaan, dan peningkatan karir guru.

1. Kesejahteraan guru dapat diukur dari gaji dan insentif yang diperoleh. Gaji guru di Indonesia ini masih relatif rendah dibandingkan dengan negara-negara lain. Rendahnya kesejahteraan guru bisa mempengaruhi kinerja guru, semangat pengabdian, dan juga upaya mengembangkan profesionalismenya. Kenaikan gaji dilakukan bersamaan dengan perbaikan pada aspek-aspek kesejahteraan lain yaitu prosedur kenaikan pangkat, jaminan rasa aman, kondisi kerja, kepastian karir, penghargaan terhadap tugas atau peran keguruan. Kesejahteraan guru sebaiknya selain berasal dari pemerintah pusat, juga didukung oleh pemerintah daerah serta partisipasi masyarakat dan dunia usaha.
2. Tunjangan fungsional yang merupakan insentif bagi guru sebaiknya diberikan dengan mempertimbangkan: (1) kesulitan tempat bertugas, (2) kemampuan, keterampilan, dan kreatifitas guru, (3) fungsi, tugas, dan peranan guru di sekolah, (4) prestasi guru dalam mengajar, menyiapkan bahan ajar, menulis, meneliti, dan membimbing, serta berhubungan dengan stakeholder. Dalam hal ini, guru diberikan kesempatan bersaing untuk memperoleh penghargaan.
3. Sistem rekrutmen guru dan penempatannya memerlukan kebijakan yang tepat.
4. Pendidikan dan pembinaan tenaga guru dapat ditempuh melalui tiga cara, yaitu pendidikan prajabatan, pendidikan dalam jabatan, dan akta mengajar.

Menurut Samani dkk (2006:27), dengan adanya sertifikasi diharapkan kompetensi guru sebagai agen pembelajaran akan meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan kompetensi guru yang memenuhi standar minimal dan kesejahteraan yang memadai diharapkan kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat.

2.1.3 Kualitas Kehidupan Kerja

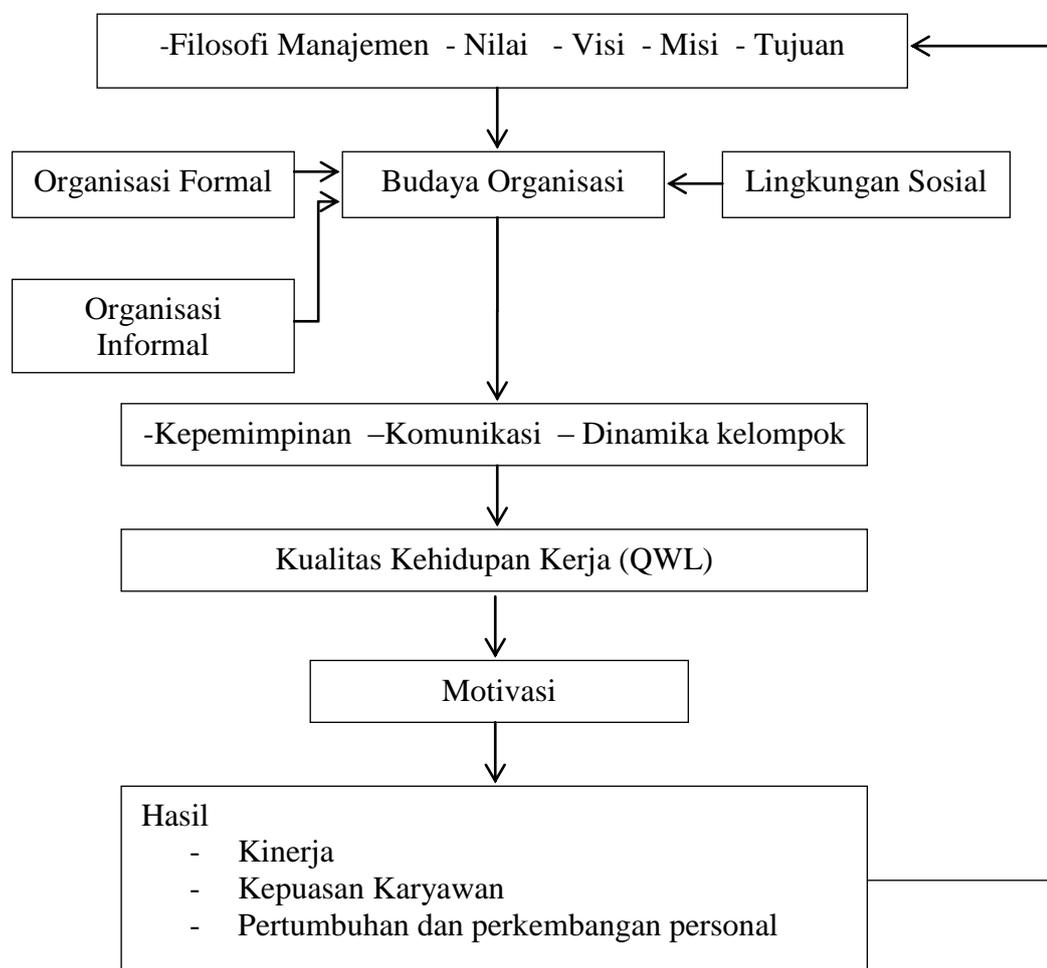
2.1.3.1 Pengertian kualitas kehidupan kerja

Kualitas kehidupan kerja (*Quality Work of Life*) secara aksiologis konsep kualitas kehidupan kerja merupakan suatu upaya yang sistematis dalam pengelolaan atau manajemen organisasional. Menurut Soetjipto (2017:19) proses pengelolaan organisasi tersebut dilakukan dengan memberikan karyawan kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarannya.

Terdapat dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja menurut Wayne dalam Soetjipto (2017:34). Pandangan pertama menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan organisasi. Kemudian pandangan lainnya menjelaskan tentang kualitas kehidupan kerja sebagai sebarang persepsi karyawan berkenaan dengan kehidupan dalam lingkungan pekerjaan yang merefleksikan tingkat keamanan, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan, mampu untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. Kualitas kehidupan kerja menurut Newstrom (2007:236) merupakan kondisi yang mengacu pada baik atau buruknya suatu lingkungan

kerja secara keseluruhan bagi karyawan. Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh ahli di atas maka kualitas kehidupan Kerja (QWL) adalah suatu keadaan lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan dapat bekerja dengan secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Newstorm, suatu organisasi dapat mencapai tujuannya dengan menciptakan, mengkomunikasikan dan menjalankan sebuah sistem perilaku organisasi sebagaimana ditunjukkan oleh gambar berikut



Gambar 2.1 Model Sistem Perilaku Organisasi (Newstorm, 2007)

Kualitas kehidupan kerja dalam Newstrom (2007:236) adalah cara lain dimana organisasi mengakui tanggung jawab mereka untuk mengembangkan

pekerjaan dan kondisi kerja yang sangat baik bagi karyawan serta kesejahteraan ekonomi organisasi. Adapun elemen-elemen pada kualitas kehidupan kerja meliputi komunikasi terbuka, sistem imbalan yang adil, adanya kepedulian terhadap keamanan pekerjaan karyawan, karir yang memuaskan, adanya kepedulian dari pimpinan dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Kualitas kehidupan kerja pada dasarnya dapat disimpulkan sebagai konsep yang berbicara tentang tiga hal: (1) Pemenuhan kebutuhan pribadi karyawan, (2). Adanya kewenangan dalam menetapkan pekerjaan, dan (3). Adanya kepuasan dalam lingkungan dan pekerjaan karyawan. Dari ketiga hal tersebut dapat dimaknai bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sebagai konsep yang berbicara tentang kesejahteraan hidup karyawan dalam bekerja. Kualitas kehidupan kerja menurut Rahman (2017:7) berarti bahwa sejauh mana organisasi memperhatikan kondisi kesejahteraan hidup para karyawan dalam lingkungan tempat mereka bekerja

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Werther & Davis dalam Soetjipto (2017:32), kualitas kehidupan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kompensasi, kondisi kerja, partisipasi dan perencanaan pekerjaan, yang dapat digambarkan sebagai berikut:

1. **Kompensasi.** Bahwa kompensasi adalah setiap imbalan yang diterima oleh pegawai sebagai tenaga kerja. Kompensasi finansial secara langsung terdiri dari pembayaran yang diterima dalam bentuk upah, gaji, bonus dan komisi. Kompensasi adalah jasa yang diberikan perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap. Kebijakan tentang kompensasi

merupakan satu hal penting karena merupakan pendorong utama seseorang bersedia menjadi pegawai dari suatu perusahaan tertentu.

2. Desain Pekerjaan, pekerjaan dapat didesain untuk membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan senang dan peduli dengan apa yang mereka lakukan. Suatu pekerjaan dapat didesain untuk membantu karyawan lebih berharga dan mempunyai arti dalam melakukan pekerjaan. JCM adalah suatu pendekatan mengenai pemer kaya pekerjaan yang mempunyai spesifikasi tertentu yaitu, *skill variety, task identity, task significance, autonomic, feedback*.
3. Kondisi kerja, merupakan kondisi dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja yang meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan dan ke mana kerja pegawai. Jika rasa aman, frustrasi, dan agresi dari pekerja dapat dihilangkan, karyawan akan lebih menyukai pekerjaannya.
4. Partisipasi pegawai, adalah keterlibatan secara mental dan emosional dari seseorang dalam situasi kelompok yang membuat karyawan merasa dibutuhkan dan diperlukan oleh perusahaan, untuk memberikan kontribusi terhadap tujuan perusahaan dan berbagai tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan itu.

2.1.3.3 Unsur-unsur Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Cascio dalam Soetjipto (2017:26), unsur-unsur kualitas kehidupan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Partisipasi pekerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi psikologis, karyawan merasa dirinya dihargai perusahaan bila karyawan adalah dengan melibatkan dirinya dalam proses pengambilan keputusan, dan keleluasaan untuk mendesain rencana kerjanya sendiri.

Penghargaan terhadap karyawan melalui kebijakan partisipasi dalam sistem kerja memberikan dampak peningkatan moral kerja, tanggung jawab dan rasa memiliki perusahaan.

2. Pengembangan Karir, mencakup adanya konsultasi dan pembinaan untuk kesempatan promosi karir, yang memungkinkan promosi akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi dan merangsang untuk menumbuhkan kemampuan yang lebih besar dalam bergerak maju.

3. Penyelesaian Konflik, penanganan dan pola manajemen konflik yang biasa terjadi di perusahaan dapat dikategorikan dalam dua tipe, yaitu:

- a. Konflik fungsional, yakni adanya kompetisi antar departemen atau antar fungsi yang masing-masing berusaha bersaing dan tidak jarang terjadi sentimen yang mengarah pada ketidak harmonisan.

Manajemen konflik untuk kasus tersebut dapat menerapkan sistem reward pada masing-masing divisi untuk meningkatkan kinerjanya secara sportif, dan memberikan perhatian serta reward atas kesanggupan untuk kerjasama antar divisi

- b. Konflik disfungsional, adalah konflik yang kontra produktif, menghambat kinerja karyawan maupun departemen. Konflik sejenis ini

harus dicegah karena memiliki potensi merusak, dan menghambat kemajuan perusahaan.

4. Komunikasi Membangun pola komunikasi yang efektif, persuasif, dan lancar serta menggunakan sarana komunikasi sebagai pertukaran informasi, serta menjalin keakraban dan keterbukaan antar karyawan, dan antara karyawan dengan para pimpinan serta antar divisi.
5. Kesehatan Kerja, merupakan kesanggupan perusahaan menyelenggarakan unit kesehatan dalam lingkungan perusahaan, khususnya pada perusahaan manufaktur dengan jumlah karyawan yang tergolong besar.
6. Keselamatan Kerja, manajer perlu memberikan perlindungan terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja baik akibat kecerobohan karyawan (risk behavior) maupun akibat keterbatasan sarana dan prasarana kerja yang memadai dan aman seperti alat perlindungan diri (APD).
7. Keamanan Kerja Manajemen tentang peningkatan keamanan kerja adalah tindakan mengurangi perasaan takut dan kekhawatiran karyawan akan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, dan masalah jaminan hari tua serta ada tidaknya program pensiun.
8. Kompensasi yang layak, kompensasi yang layak dapat memberikan ketenangan dan kesediaan bagi karyawan untuk bekerja secara optimal sebagai bentuk kontribusi bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.
9. Kebanggaan, rasa kebanggaan akan lahir sebagai wujud penghargaan individu karyawan akan tugas dan kewajiban di perusahaan tempat ia

mengabdikan. Kebanggaan terhadap organisasi dapat ditumbuhkan pada para karyawan dengan cara keikutsertaan organisasi dalam kegiatan sosial untuk kepentingan masyarakat.

2.1.3.4 Implementasi Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja yang diimplementasikan secara maksimal oleh suatu perusahaan dapat ditunjukkan melalui beberapa aspek yang terukur menurut Shermanhorn dalam Soetjipto (2017:38) meliputi (1) gaji yang cukup dan adil untuk suatu jenis bidang kerja; (2) lingkungan kerja yang aman, sehat dan kondusif; (3) karyawan memperoleh cukup kesempatan untuk memanfaatkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki dan belajar keahlian yang baru; (4) karyawan memiliki kesempatan mengembangkan karir kerjanya secara kompetitif; (5) terjalin hubungan yang sangat baik dan terintegrasi antara karyawan dengan perusahaan; (6) karyawan memperoleh perlindungan hukum atas hak-hak pribadi; (7) karyawan memperoleh hak atas kelebihan beban kerja dan jam kerja; (8) karyawan menunjukkan rasa bangga pada perusahaannya dan loyal.

Menurut hasil penelitian Arifin (1999) dalam Soetjipto (2017:39), kualitas kehidupan kerja memiliki empat kerangka implementer sebagai ukuran dilaksanakannya konsep kualitas kehidupan kerja dalam suatu perusahaan, yang meliputi:

1. Kondusifitas lingkungan kerja, kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu nilai penting yang mendukung proses kerja dan pencapaian kinerja atau produktivitas seluruh tenaga kerja. Lingkungan kerja merupakan segala

sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, dan dapat mempengaruhi dirinya serta pekerjaannya saat bekerja.

2. Kompensasi (Gaji dan insentif), kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi financial secara langsung terdiri dari pembayaran yang diterima dalam bentuk upah, gaji, bonus dan komisi. Kebijakan tentang kompensasi merupakan hal penting karena menjadi bagian dari alat motivasi yang menumbuhkan kemauan seseorang untuk menjadi tenaga kerja di suatu perusahaan. Selain itu kompensasi mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya, maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang tepat, sehingga dapat mendukung terciptanya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.
3. Partisipasi karyawan, partisipasi karyawan yakni adanya kesempatan bagi karyawan untuk turut terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan, juga di dalamnya kesempatan karyawan untuk merancang dan menyusun rencana kerja serta desain pekerjaannya. Partisipasi tersebut merupakan bangunan dari adanya Manajemen partisipatif (*participatory of management*), yakni karyawan memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, dapat melakukan berbagai aktivitas yang relevan dengan aktivitas kerja pokok maupun di luar pekerjaan di lingkungan perusahaan. Partisipasi

karyawan ini merupakan keterlibatan secara mental dan emosional dari seseorang dalam situasi kelompok yang membuat karyawan sehingga merasa dibutuhkan oleh perusahaan, untuk memberikan kontribusinya terhadap pencapaian hasil kerja perusahaan yang optimal, dan berbagai tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan itu.

4. Restrukturisasi kerja, restrukturisasi kerja secara alami yang dilakukan karyawan dan sistem kerja yang diterapkan mencakup aspek pengawasan, pengendalian, ketetapan tentang aturan kerja terutama prosedur operasional sebagai acuan pengembangan kemampuan karyawan. Hal itu dapat dikatakan bahwa restrukturisasi dirancang untuk menciptakan karyawan yang interdependensi sehingga akan tumbuh sikap solidaritas yang baik, dan kerjasama tim yang baik. Jika kondisi tersebut telah terbentuk, maka budaya kerja atau budaya perusahaan, iklim kerja, dan kehidupan kerja dapat diharapkan mencapai tahap maksimal.

Menurut John & Louis (1997) dan Wayne (2003) dalam Soetjipto (2017:43), beberapa aspek untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja pada karyawan sebagai bagian dari performa manajemen perusahaan, yang meliputi:

1. Manajemen partisipatif (*participatory of management*), yakni karyawan memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, dapat melakukan berbagai aktivitas yang relevan dengan aktivitas kerja pokok maupun di luar pekerjaan di lingkungan perusahaan.
2. Lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman (*safety, health & work environment*). Karyawan merasa nyaman bekerja di lingkungan yang tidak

termasuk kategori *sick environmental (building)* meskipun dengan pekerjaan berisiko karena perusahaan memberikan sarana dan jaminan, sehingga karyawan merasa aman dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

3. Desain pekerjaan, perencanaan kerja disusun secara sistematis untuk memudahkan karyawan menyelesaikan setiap tugas kerja dengan suasana yang aman, kondusif, dan memiliki respek atas apa tugas yang diselesaikan, serta menjadikan tugasnya berharga, serta berarti dalam pengalaman hidup karyawan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa desain pekerjaan memiliki spesifikasi.
4. Kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri (*human resources development*), yaitu kesempatan mengikuti pelatihan (*training*), pemahaman nilai (*value*) pekerjaan, desain kerja sebagai pertimbangan untuk penyelesaian tugas (*reason for effort*), dan atribusi diri (*internal locus of control*), mengambil hikmah atas kegagalan.
5. Penghargaan kerja (*working reward*), yakni karyawan mendapat kesempatan untuk membangun atau meningkatkan performance sehingga akan berusaha menghindari kegagalan (*value*), berusaha menunjukkan hal yang dipandang lebih berharga (*demonstrating one's worth*), dan dapat mempertimbangkan pandangan sosial (*social comparison*) dalam mencapai hasil atau prestasi dalam pekerjaan.
6. Integrasi sosial (*social integration*), merupakan upaya perusahaan menciptakan suatu bentuk hubungan yang interaktif antar karyawan di lingkungan kerjanya. Hal itu termasuk terjalin suatu kerja sama antar

karyawan dan antar divisi, terjalin suatu kepercayaan yang terkait dengan pendelegasian tugas dan wewenang, ada rasa memiliki dan karyawan menunjukkan suatu komitmen terhadap perusahaan, dan terjalin komunikasi interpersonal.

7. Konstitusionalisme (*constitutionalis*), komponen ini berisi tentang hak yang dimiliki karyawan, berupa kebebasan berekspresi, diskusi dan menjalankan norma serta keyakinan karyawan, dan berhubungan orang lain.
8. Ruang hidup pegawai, hubungan antara sesama karyawan dan juga antara karyawan dan manajemen dalam organisasi merupakan aspek penting untuk memenuhi kebutuhan mereka yang bersifat non-materi (kejiwaan, spiritual). Jika kebutuhan spiritual ini terpenuhi akan mendorong dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Mereka melakukan itu semua dengan penuh keikhlasan dan semangat dalam membantu satu sama lain.
9. Relevansi sosial, (*social relevancy*) Komponen ini merupakan bentuk implementasi yang dapat diukur dan diamati dari sikap karyawan, yang menunjukkan rasa bangga terhadap pekerjaan, perusahaan memiliki citra yang baik di masyarakat, menjalankan tanggung jawab sosial (*corporate social responsibility*), dan kebijakan sumber daya manusia yang etis.

Walton dalam Soetjipto (2017:47) menjelaskan adanya delapan indikator utama yang dapat digunakan sebagai instrumen pengukur kualitas kehidupan kerja yaitu : (1) kompensasi yang cukup dan adil, (2) kondisi lingkungan kerja yang sehat dan aman, (3) adanya kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan ketrampilan, (4) adanya kesempatan pertumbuhan yang berkelanjutan, (5)

penyesuaian yang baik secara sosial, (6) mendapatkan penghargaan atas hak, (7) memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja, keluarga, dan sosial, (8) pekerjaannya memiliki berkontribusi terhadap kehidupan kerja karyawan.

2.1.4 Kompetensi Profesional

2.1.4.1 Pengertian Kompetensi Profesional

Kompetensi menurut Kepmendiknas No.045/U/2002 adalah seperangkat tindakan yang cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas – tugas di bidang tertentu. Kompetensi menurut Susanto (2016:135) adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru untuk dapat melaksanakan tugas- tugas profesionalnya. Usman dalam Susanto (2016:135) juga mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang.

Kompetensi profesional menurut kemendikbud (2008) adalah kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Menurut Musfah (2011:54) kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam meliputi (a) konsep, struktur dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari – hari; (e) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Kompetensi profesional menurut Mulyasa (2007:138) adalah kompetensi yang harus dikuasai guru dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas utamanya mengajar. Kompetensi profesional menurut M.R Payong (2011:44) terkait dengan penguasaan terhadap struktur keilmuan dari mata pelajaran yang diajarkan secara luas dan mendalam sehingga dapat membantu guru membimbing siswa untuk menguasai pengetahuan atau ketrampilan secara optimal. Dari beberapa definisi yang disebutkan oleh para ahli maka kompetensi profesional adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh guru yang berkenaan dengan penguasaan materi dan konsep keilmuan yang mendukung tugasnya sebagai seorang guru.

2.1.4.2 Kriteria Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi atau kemampuan kepribadian yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek:

1. Dalam menyampaikan pembelajaran, guru mempunyai peranan dan tugas sebagai sumber materi yang tidak pernah kering dalam mengelola proses pembelajaran. Kegiatan mengajarnya harus disambut oleh siswa sebagai suatu seni pengelolaan proses pembelajaran yang diperoleh melalui latihan, pengalaman, dan kemauan belajar yang tidak pernah putus.
2. Dalam melakukan proses pembelajaran, keaktifan siswa harus selalu diciptakan dan berjalan terus dengan menggunakan metode dan strategi mengajar yang tepat. Guru menciptakan suasana yang dapat mendorong siswa untuk bertanya, mengamati, mengadakan eksperimen, serta menemukan fakta dan konsep yang benar. Karena itu guru harus melakukan kegiatan pembelajaran menggunakan multimedia, sehingga terjadi suasana

belajar sambil bekerja, belajar sambil mendengar, dan belajar sambil bermain, sesuai konteks materinya.

3. Di dalam pelaksanaan proses pembelajaran, guru harus memperhatikan prinsip-prinsip didaktik metodik sebagai ilmu keguruan. Misalnya bagaimana menerapkan prinsip apersepsi, perhatian, kerja kelompok, korelasi dan prinsip-prinsip lainnya.
4. Dalam hal evaluasi, secara teori dan praktik, guru harus dapat melaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin diukurnya. Jenis tes yang digunakan untuk mengukur hasil belajar harus benar dan tepat. Diharapkan pula guru dapat menyusun butir secara benar, agar tes yang digunakan dapat memotivasi siswa belajar.

Beberapa kompetensi yang dikembangkan guru profesional dalam proses pembelajaran menurut Nurtanto (2016) diantaranya yaitu:

1. Mencerminkan nilai kepribadian, nilai kepribadian harus dimiliki oleh guru, dimana harus mencerminkan peran sebagai teladan bagi peserta didik. Nilai kepribadian merupakan penanaman dari nilai karakter seorang guru. Selama proses pembelajaran guru harus memiliki menanamkan nilai karakter pada peserta didik, dimana sejauh ini pendidikan moral semakin berkurang dan menjadi tugas dari guru dalam ruang lingkup pendidikan di sekolah. Dengan adanya guru yang peduli terhadap sikap peserta didik maka peserta didik akan lebih terkontrol dan berpikir bila akan bertindak begitu juga sebaliknya guru kurang dihargai bila tidak memiliki kepedulian. kompetensi kepribadian guru adalah sebuah kompetensi yang sangat mempengaruhi

ketercapaian tujuan pembelajaran sebab melalui kompetensi kepribadian sebenarnya, peserta didik mau mendengarkan dan mematuhi aturan-aturan yang disampaikan oleh guru dengan rasa senang hati.

2. Menguasai landasan pendidikan dan mengembangkan kompetensi keahlian Kemampuan menguasai landasan-landasan kependidikan berkaitan dengan kegiatan sebagai berikut: (a) mempelajari konsep dan masalah pendidikan dan pengajaran dengan sudut tinjauan sosiologis, filosofis, historis dan psikologis. (b) mengenal fungsi sekolah sebagai lembaga sosial yang secara potensial dapat memajukan masyarakat dalam arti luas serta pengaruh timbal balik antarsekolah dan masyarakat. (c) mengenal karakteristik peserta didik baik secara fisik maupun psikologis. Kompetensi keahlian sesuai bidang yang ditekuni perlu dikembangkan atau diupdate, melalui berbagai pelatihan yang diselenggarakan oleh berbagai lembaga atau instansi tertentu. Guru yang tidak mengembangkan kompetensi keahlian akan memiliki kecenderungan cara menyampaikan pembelajaran yang sama. Akibatnya tidak akan mengalami peningkatan kualitas pembelajaran. Padahal pembelajaran yang baik dilakukan dengan berbagai variasi untuk diperoleh pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik. Melalui pelatihan yang diselenggarakan sekolah atau pelatihan kompetensi menjadikan guru lebih menguasai atau mahir pada bidang yang diajarkan.
3. Menyusun dan mengembangkan perangkat pembelajaran Seorang guru harus mampu menguasai materi pembelajaran yang dibuktikan dengan menyusun perangkat pembelajaran. Perencanaan pembelajaran sangat

penting karena seorang guru sejenis apapun punya keterbatasan. Keterbatasan tersebut harus disadari sepenuhnya untuk diantisipasi agar ketika di tengah siswa-siswanya mampu menjadi motivator dalam proses pembelajaran yang mencerdaskan. Adapun perangkat pembelajaran yang harus disusun sebelum melaksanakan proses pembelajaran diantaranya rencana pelaksanaan pembelajaran, program semester dan program tahunan, silabus.

4. Menguasai dan melaksanakan program pembelajaran, perangkat yang telah dibuat selanjutnya diterapkan dalam proses pembelajaran, hal ini bertujuan agar pembelajaran yang dilaksanakan lebih terarah. Pembelajaran yang terencana akan lebih jelas batasan yang akan disampaikan guru. Sehingga guru jauh lebih siap pada materi yang akan disampaikan. Namun, guru yang tidak memiliki rencana dalam pelaksanaan pembelajaran akan menghasilkan pembelajaran sebatas terlaksana tanpa tujuan yang jelas. Meskipun menjadi kebiasaan guru dalam bidang tertentu, diharapkan guru memiliki perkembangan dalam program pembelajaran.
5. Menilai proses dan hasil pembelajaran, seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran harus ada hasil yang menunjukkan perkembangan dari peserta didik yang diajar. Apabila hasil pembelajaran tidak mengalami perubahan maka tidak terjadi proses belajar. Proses belajar ditunjukkan dengan adanya perubahan tingkah laku dari sebelumnya. Kemampuan guru ditangguhkan dalam menilai kemampuan peserta didik baik secara pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan pada pembelajaran

tertentu. Penilaian dibedakan menjadi dua jenis yaitu penilaian proses dan penilaian hasil pembelajaran. Penilaian proses dilakukan seorang guru selama pembelajaran berlangsung dengan mengamati perkembangan peserta didik sedangkan penilaian hasil yaitu menguji kompetensi yang diajarkan untuk melihat hasil yang diperoleh.

6. Menyusun administrasi, kompetensi yang harus dimiliki guru merencanakan pembelajaran salah satunya adalah menyusun administrasi pembelajaran. Tujuan dari adanya administrasi ini ialah, untuk meningkatkan kemampuan para guru ketika dituntut untuk membuat RPP yang sesuai dengan ketentuan dan benar dalam pembuatannya. Lamanya administrasi yang harus dibuat dan dikembangkan selama satu semester menjadikan hal yang sering diabaikan oleh guru, sehingga pada akhir pembelajaran dokumen-dokumen tersebut tercecer.
7. Menggunakan berbagai metode sesuai karakteristik peserta didik Pembelajaran yang baik disesuaikan dengan karakteristik peserta didik yang dihadapi. Guru harus memiliki pemahaman akan sifat, ciri anak didik dan perkembangannya, mengerti beberapa konsep pendidikan yang berguna untuk membantu siswa, menguasai beberapa metode mengajar yang sesuai dengan materi pelajaran dan perkembangan siswa, menguasai sistem evaluasi yang tepat dan baik.
8. Mengkaitkan pembelajaran terhadap masyarakat, industri, dan perguruan tinggi serta penyesuaian terhadap perkembangan teknologi Pembelajaran yang disampaikan dihubungkan dengan kondisi masyarakat, kebutuhan

industri dan perguruan tinggi serta melihat perkembangan teknologi yang ada. Sehingga pembelajaran tidak hanya sebatas di kelas, melainkan dapat menelaah wawasan secara langsung. Hal ini membatasi ruang gerak dalam berpikir aktif dan mampu menyiapkan kebutuhan setelah lulus.

9. Melaksanakan penelitian, kompetensi guru selain melaksanakan pembelajaran adalah meningkatkan kualitas pembelajaran dengan cara mengevaluasi pembelajaran yang dilakukan. Proses pembelajaran bermutu dan berkualitas apabila peserta didik mengalami peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Selain itu meningkatkan motivasi, bakat serta minat peserta didik untuk melakukan perkembangan diri dengan cara belajar mandiri.
10. Mempublikasikan hasil penelitian, Larasati (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa faktor-faktor penghambat penulisan karya tulis ilmiah dalam kegiatan PKB adalah pertama terbatasnya waktu yang disebabkan oleh tuntutan administratif guru, beban tugas mengajar, dan kesibukan pribadi. Kedua, ide/gagasan penulisan karya tulis ilmiah tidak berkembang karena tidak adanya pembimbing dan terbatasnya referensi. Ketiga, faktor terbatasnya wawasan tentang PKB karena sosialisasi oleh pihak terkait belum optimal. Keempat yakni faktor rendahnya motivasi guru karena usia dan belum adanya pihak yang menginisiasi para guru untuk menulis karya tulis ilmiah terutama dari sekolah. Maka dari itu guru yang telah melaksanakan penelitian dalam pembelajarannya ditulis dalam artikel ilmiah untuk dipublikasikan, sehingga menjadi referensi bagi guru yang

lain. Menulis merupakan salah satu kelemahan guru, namun harus dibiasakan. Seorang guru harus mampu mempublikasikan hasil karya tulis ilmiahnya baik dalam bentuk naskah publikasi, laporan penelitian, laporan akhir, makalah, artikel ilmiah yang termuat dalam prosiding ataupun jurnal.

2.1.4.3 Indikator Kompetensi Profesional Guru

Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 16 Tahun 2007 menjelaskan ada 5 indikator inti dari kompetensi profesional guru yaitu sebagai berikut :

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 pembelajaran yang diampu secara kreatif.
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

2.2 Kajian Penelitian yang relevan

Penelitian ini memiliki relevansi dengan beberapa penelitian terdahulu, diantara penelitian-penelitian terdahulu yang dianggap memiliki relevansi dengan penelitian ini adalah :

Penelitian pertama Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Durenan (Sunanik, 2015), menyimpulkan bahwa : (1) Kinerja guru SMPN 1 Durenan yang sudah tersertifikasi rata-rata Sangat Baik terbukti rerata kinerja= 81%. (2) Kinerja guru SMPN 1 Durenan yang belum tersertifikasi rata-rata Sangat Baik terbukti rerata kinerja= 76%. (3) Ada perbedaan kinerja guru SMPN 1 Durenan yang sudah tersertifikasi dengan yang belum tersertifikasi. Perbedaan kinerja disebabkan oleh pengalaman, status kepegawaian dan kesempatan pengembangan profesi.

Penelitian kedua Pengaruh Implementasi Kebijakan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Kota Pekanbaru (Sumarni, 2020). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi Kebijakan Sertifikasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Kota Pekanbaru. Hal ini disebabkan karena guru telah melaksanakan profesinya dengan penuh tanggung jawab sehingga proses pembelajaran dapat berjalan lancar.

Penelitian ketiga Kontribusi Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Berprestasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Kepala sekolah (Agus Ekada, Aceng Muhtaram Mirfini dan Cicih Sutarsih, 2016). Hasil penelitian menunjukkan Bahwa (1) kualitas kehidupan kerja berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 34 %, (2) motivasi berprestasi kepala sekolah berkontribusi sebesar 28%, (3) kualitas kehidupan kerja dan motivasi berprestasi kepala sekolah secara simultan berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 37%. Maka pentingnya menciptakan kualitas kehidupan kerja sebagai

iklim yang baik bagi kepala sekolah mengingat kinerja kepala sekolah merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan mutu sekolah.

Penelitian keempat Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Nur Hasmalawati, 2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari nilai R square 0,313 dan nilai Sig 0,000 yang artinya kualitas kehidupan kerja sebagai variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja sebesar 31,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian kelima Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Gowa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi dengan nilai kontribusi atau pengaruh sebesar 0,123 atau 12,3%, sedangkan 87,8 % dipengaruhi faktor – faktor lain.

Penelitian keenam Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Melalui Variabel Kontrol Etos Kerja di SMK Daarul Abroor Tasikmalaya (Istinari Basori Alwi dan Imam Machali, 2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru karena dikontrol oleh etos kerja. Dalam analisis regresi ganda, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru melalui variabel kontrol etos kerja dengan koefisien determinasi R² 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%. Persamaan regresi ganda yaitu $y = 0,195x + 0,504z +$

0,362x. Dengan demikian agar kompetensi profesional mampu berkontribusi terhadap kinerja guru maka harus didukung oleh etos kerja yang dimiliki setiap individu guru tersebut.

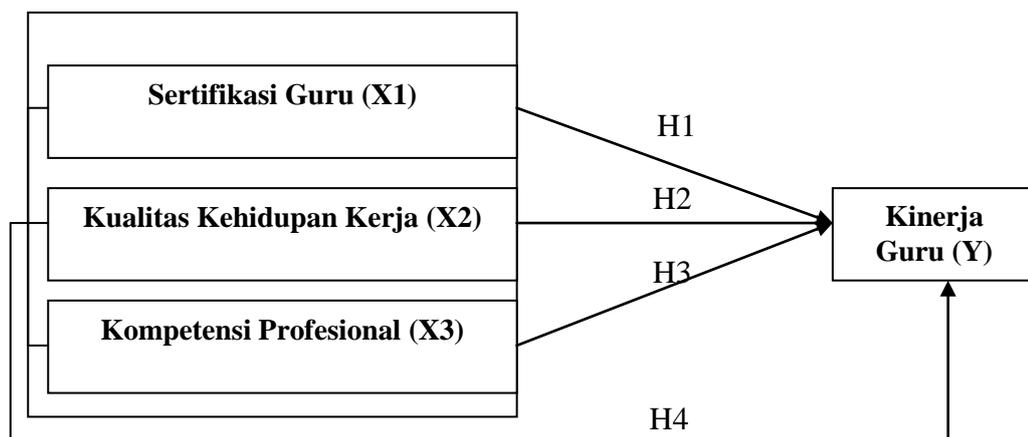
2.3 Kerangka Konseptual

Guru sebagai ujung tombak dari proses pembelajaran di sekolah yang secara langsung berhadapan dengan siswa diharapkan dapat memiliki kinerja yang baik. Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah demi meningkatkan kompetensi guru dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja guru dan tentunya mutu pendidikan. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan memberikan sertifikasi guru. Dimana melalui sertifikasi guru, para penerima sertifikasi diberikan pendidikan secara khusus untuk meningkatkan kompetensinya, kemudian dituntut untuk menerapkannya di sekolah masing-masing. Selain itu, guru yang mendapatkan sertifikasi juga diberikan imbalan berupa tunjangan profesi guru yang dapat meningkatkan kesejahteraan guru, sehingga guru dapat lebih fokus melaksanakan tugas di sekolah.

Para guru yang telah mendapatkan sertifikasi dianggap sebagai guru profesional, yaitu guru yang telah memiliki kompetensi profesional. Sehingga, setiap guru yang telah mendapatkan sertifikasi idealnya dapat menunjukkan kinerja dan sikap profesionalnya di sekolah. Baik dalam berinteraksi dengan lingkungan, begitu juga ketika dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Namun, pada beberapa kasus masih ditemukan para guru yang sudah mendapatkan sertifikasi belum menunjukkan kinerja dan sikap yang profesional.

Jika ditelusuri baik melalui pengamatan atau hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru masih dipengaruhi oleh banyak variabel, diantaranya adalah variabel kualitas kehidupan kerja dan kompetensi profesional.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan, penelitian ini memiliki hubungan yang saling mempengaruhi. Dimana berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa sertifikasi, kualitas kehidupan kerja dan kompetensi profesional juga mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja guru.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoretis, kajian penelitian yang relevan, dan kerangka konseptual yang telah diuraikan sebelumnya. Maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat

2. Ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat
3. Ada pengaruh kompetensi profesional terhadap guru di SMP Negeri se-Kecamatan Selesai kabupaten Langkat
4. Ada pengaruh sertifikasi guru, kualitas kehidupan kerja dan kompetensi profesional secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017:15) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dimana pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang terjadi antara variabel penelitian. Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri dari sertifikasi guru (X1), kualitas kehidupan kerja (X2) dan kompetensi profesional (X3) dan kinerja guru (Y).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di seluruh SMP Negeri se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat Propinsi Sumatera Utara. Adapun SMP Negeri yang berada pada kecamatan Selesai Kabupaten Langkat yaitu : (1) SMP Negeri 1 Selesai yang terletak di desa Sei Limbat, (2) SMP Negeri 2 Selesai terletak di desa Selayang, (3) SMP N 3 Satap Selesai terletak di desa Bekulap, (4) SMP N 4 Satap Selesai terletak di desa Kuala Air Hitam, dan (5) SMP Negeri 5 Selesai terletak di desa Perhiasan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan September 2022 – Mei 2023. Waktu Penelitian yang direncanakan tersebut terlihat di dalam berikut.

Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian SMP Negeri se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat

No	Kegiatan	2022				2023								
		09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09
1.	Pra Riset	■												
2.	Seminar Proposal		■											
3.	Pengumpulan Data			■	■	■	■	■	■					
4.	Analisis Data									■	■			
5.	Menyusun Tesis											■		
6.	Seminar Hasil												■	
7.	Ujian Tesis													■

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi menurut Kuncoro dalam Prasetia (2022:89) adalah kelompok elemen yang lengkap yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadikannya objek penelitian. Menurut Bungin dalam Prasetia (2022:89) populasi merupakan keseluruhan dari subjek penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sudah memiliki sertifikat pendidik pada tahun pelajaran 2022/2023 di SMP Negeri se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat yang berjumlah 70 orang dengan rincian sebagai berikut terlihat di dalam tabel berikut.

Tabel 3.2 Data Populasi Penelitian SMP Negeri se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat

Nama Sekolah	SMP Negeri 1 Selesai	SMP Negeri 2 Selesai	SMP Negeri 3 Satap Selesai	SMP Negeri 4 Satap Selesai	SMP Negeri 5 Selesai
Jumlah Sampel	33 orang	14 orang	8 orang	7 orang	8 orang

3.3.2 Sampel

Menurut Arikunto (2002: 112) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Pengambilan sampel untuk penelitian, jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh menurut Prasetya (2022:96) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian yang menjadi sampel adalah semua populasi yaitu sebanyak 70 orang.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel dimana sertifikasi (X1), kualitas kehidupan kerja (X2) dan kompetensi profesional (X3) dan kinerja guru (Y). Menurut Masri (2008: 46-47) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan cara mengukur variabel.

3.4.1 Sertifikasi

Menurut Darling-Hammond (1999) sertifikasi adalah proses pengakuan profesional atas kompetensi tingkat tinggi. Sertifikasi merupakan proses penilaian kualifikasi dan ketrampilan guru dengan indikator pengetahuan subjek, ketampilan pedagogis, pengalaman mengajar dan pendidikan formal.

Definisi operasional sertifikasi guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu proses formal dan sistematis yang dilakukan oleh lembaga berwenang untuk menilai dan mengakui kualifikasi, ketrampilan, pengetahuan dan kompetensi seorang guru dalam bidang pendidikan dan pengajaran. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa guru memenuhi standar profesional, etika dan kualitas yang telah ditetapkan, sehingga dapat mendukung pembelajaran dan perkembangan siswa dengan efektif. Indikatornya yaitu (1) pendidikan formal, (2) pengetahuan subjek, (3) ketrampilan pedagogis, (4) pengalaman mengajar, (5) etika profesional, (6) komitmen terhadap pengembangan diri.

4.3.2 Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja menurut Newstrom (2007:236) merupakan kondisi yang mengacu pada baik atau buruknya suatu lingkungan kerja secara keseluruhan bagi karyawan. Kualitas kehidupan kerja merupakan cara lain dimana organisasi mengakui tanggung jawab mereka untuk mengembangkan pekerjaan dan kondisi kerja yang sangat baik bagi karyawan serta kesejahteraan ekonomi organisasi.

Defenisi operasional kualitas kehidupan kerja yang dimaksud dalam penelitian adalah suatu keadaan lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan dapat bekerja dengan secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator-indikator yang mendukung pada kualitas kehidupan kerja meliputi (1) komunikasi terbuka, (2) sistem imbalan yang adil, (3) adanya kepedulian terhadap keamanan pekerjaan karyawan, (4) karir yang memuaskan, (5) adanya kepedulian dari pimpinan dan (6) partisipasi dalam pengambilan keputusan.

4.3.3 Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional menurut Mulyasa (2007:138) adalah kompetensi yang harus dikuasai guru dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas utamanya mengajar. Kompetensi profesional menurut M.R Payong (2011:44) terkait dengan penguasaan terhadap struktur keilmuan dari mata pelajaran yang diajarkan secara luas dan mendalam sehingga dapat membantu guru membimbing siswa untuk menguasai pengetahuan atau ketrampilan secara optimal.

Definisi operasional kompetensi profesional yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh guru yang berkenaan dengan penguasaan materi dan konsep keilmuan yang mendukung tugasnya sebagai seorang guru. Adapun indikator – indikator pada kompetensi profesional yaitu (1) menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mapel yang diajarkan, (2) menguasai kompetensi inti dan kompetensi dasar mapel yang diajarkan, (3) mengembangkan materi pembelajaran yang diajarkan secara kreatif, (4) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, (5) memanfaatkan TIK untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

4.3.4 Kinerja Guru

Menurut Supardi (2016:73) kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas –tugas pembelajaran. Esensi dari kinerja guru tidak lain merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya. Kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru artinya agar memperoleh kinerja

yang baik maka seorang guru harus didukung dengan memiliki kompetensi yang baik pula.

Definisi operasional kinerja guru yang dimaksud pada penelitian ini adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap proses pembelajaran. Adapun indikator – indikator pada kinerja guru adalah (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan melakukan hubungan antarpribadi, (4) kemampuan menilai hasil belajar, (5) melaksanakan pengayaan, dan (6) melaksanakan remedial.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan yaitu angket penelitian yang akan menjawab tentang sertifikasi, kualitas kehidupan kerja, kompetensi profesional dan kinerja guru. Angket dalam penelitian ini merupakan angket terbuka, yang merupakan angket dengan item pertanyaan yang sudah disediakan jawabannya, yang menggunakan skala likert, dengan pengukuran nilai skala 1-5 yang diberikan skor penilaian atas jawaban yang diberikan, berikut terdapat pada tabel berikut.

Tabel 3.3 Skala pengukuran angket penelitian SMP Negeri se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat

No	Pilihan jawaban	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk menguji pengaruh sertifikasi, kualitas kehidupan kerja, kompetensi profesional terhadap kinerja guru, maka instrumen penelitian tersebut harus diuji cobakan terlebih dahulu dan diikuti dengan analisis butir angket agar instrumen penelitian dikatakan baik, valid dan reliabel. Untuk uji coba dilakukan pada responden diluar sampel. Sampel uji coba dilakukan di SMP Negeri 1 Binjai Langkat dan SMP Negeri 2 Binjai Langkat.

SMP N 1 Binjai Langkat dan SMP N 2 Binjai Langkat ini dipilih menjadi sampel uji coba angket dikarenakan sebagian guru di sekolah tersebut sudah memiliki sertifikat pendidik dan kondisi sekolah yang hampir sama dengan SMP Negeri di kecamatan Selesai. Cara yang ditempuh untuk menguji validitas dan reliabilitas angket adalah memberikan angket kepada guru yang dipilih sebanyak 30 orang sebagai responden uji coba.

3.5.1 Instrumen Angket Penelitian

Angket atau disebut pula dengan *questioner* menurut Elfrianto (2022:95) adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengirimkan suatu daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Menurut Arikunto (2002: 101) angket sangat berguna sebagai pengumpul data karena angket mempunyai kedudukan yang tinggi dan memiliki kemampuan mengungkap potensi yang dimiliki responden serta dilengkapi petunjuk yang seragam bagi responden. Angket yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan kisi-kisi angket yang mampu menjawab variabel penelitian. Berikut adalah tabel kisi-kisi angket dari variabel sertifikasi, kualitas kehidupan kerja, kompetensi profesional dan kinerja guru.

Tabel 3.4 Kisi-kisi instrumen angket penelitian tentang sertifikasi, kualitas kehidupan kerja, kompetensi profesional dan kinerja guru

Variabel Sertifikasi		
No	Indikator	No Angket
1	Pendidikan formal	1, 2, 3, 4
2	Pengetahuan Subjek	5,6,7,8
3	Ketrampilan Pedagogis	9,10,11,12
4	Pengalaman Mengajar	13,14,15,16
5	Etika Profesional	17,18,19,20
6	Komitmen Terhadap Pengembangan Diri	21,22,23,24
Variabel Kualitas Kehidupan Kerja		
No	Indikator	No Angket
1	Komunikasi terbuka	1, 2, 3, 4
2	Sistem imbalan yang adil	5, 6, 7
3	Adanya kepedulian terhadap keamanan pekerjaan karyawan	8, 9, 10, 11
4	Karir yang memuaskan	12,13,14,15, 16, 17
5	Adanya kepedulian dari atasan	18, 19, 20, 21
6	Partisipasi dalam pengambilan keputusan	22, 23, 24, 25
Variabel Kompetensi Profesional		
No	Indikator	No Angket
1	Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mapel yang diampu	1, 2, 3, 4
2	Menguasai kompetensi inti dan kompetensi dasar mapel yang diampu	5, 6, 7, 8
3	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif	9, 10, 11, 12
4	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan	13, 14, 15, 16
5	Memanfaatkan TIK untuk berkomunikasi dan	17, 18, 19, 20

	mengembangkan diri	
Variabel Kinerja Guru		
No	Indikator	No Angket
1	Kemampuan menyusun Rencana pembelajaran	1, 2, 3, 4
2	Kemampuan melaksanakan pembelajaran	5, 6, 7, 8
3	Kemampuan melaksanakan hubungan antarpribadi	9, 10, 11, 12
4	Kemampuan menilai hasil belajar	13, 14, 15, 16, 17, 18
5	Kemampuan melaksanakan pengayaan	19, 20, 21, 22
6	Kemampuan melaksanakan remedial	23, 24, 25, 26, 27

3.5.2 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sukidin dkk dalam Elfrianto (2022:88) instrumen yang valid adalah instrumen yang mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05.

3.5.3 Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas instrumen menurut Prasetya (2022:117) merujuk kepada seberapa konsisten suatu instrumen dalam melakukan pengukuran. Instrumen reliable adalah instrumen yang konsisten (tepat/akurat) dalam mengukur yang seharusnya diukur. Menurut Ghozali (2013) bukti kuesioner dikatakan reliabel (handal) jika nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ dan dikatakan tidak reliabel jika nilai Cronbach alpha $< 0,6$.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskripsi Data

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Statistik yang digunakan adalah rata-rata (mean), median, modus, standar deviasi dan lain-lain.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang mendasari penggunaan analisis regresi berganda. Ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias, diantaranya adalah uji Normalitas, uji Multikolinieritas, uji Heteroskedastisitas.

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data data menurut Prasetia (2022:127) antara lain: dengan kertas peluang normal, uji chi-kuadrat, uji liliefors dan teknik Kolmogorov-Smirnov. Oktaviani dan Notobroto (2014) menyebutkan *Kolmogorov-Smirnov test* lebih tepat untuk sampel yang lebih dari 50. Kriteria uji adalah $p \text{ value} > \alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan data populasi berdistribusi normal.

3.6.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut Prasetia (2022:128) bertujuan untuk menguji

apakah didalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinieritas antarvariabel dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF di atas 5 atau *tolerance value* di bawah 0,10 maka terjadi multikolinieritas. Namun multikolinieritas tidak terjadi jika nilai VIF di bawah 5 atau *tolerance value* di atas 0,10.

3.6.2.3 Uji Heterokedastistas

Menurut Umar (2011: 179) uji heterokedastisitas dilakukan guna mengetahui jika didalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot. Kriteria yang berlaku adalah jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu serta tidak bergumpal di suatu tempat maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3. Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji Signifikasi Parsial (Uji-t)

Uji-t memiliki tujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Dasar pengambilan dapat menggunakan cara berikut :

1. Jika nilai $\text{sig} < \alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak artinya variabel independen berpengaruh dan signifikan secara statistik pada $\alpha = 5\%$ terhadap variabel dependen.

2. Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak artinya variabel independen berpengaruh dan signifikan secara statistik pada $\alpha = 5\%$ terhadap variabel dependen.

3.6.3.2 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2013: 98) uji F dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dapat menggunakan cara sebagai berikut :

1. Jika nilai $\text{sig} < \alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak artinya variabel independen berpengaruh dan signifikan secara statistik pada $\alpha = 5\%$ terhadap variabel dependen.
2. Jika F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak artinya variabel independen berpengaruh dan signifikan secara statistik pada $\alpha = 5\%$ terhadap variabel dependen.

3.6.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel bebas dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel bebas. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel. Nilai R^2 ini akan mempunyai *range* antara nol sampai dengan satu. Apabila nilai R^2 ini semakin mendekati satu, maka akan semakin kuat atau semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.6.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang memiliki variabel bebas lebih dari satu disebut analisis

regresi linier berganda. Teknik regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Model regresi linier berganda untuk populasi dapat ditunjukkan dengan rumus: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

4.1.1.1 Deskripsi Data Hasil Validasi Angket

Berlandaskan pada uji validasi dan reliabilitas angket dengan menggunakan angket uji coba instrumen yang sudah dilaksanakan, maka angket yang digunakan untuk penelitian pengaruh sertifikasi, kualitas kehidupan kerja, dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat sudah menyandang status valid dan reliabel. Angket uji coba instrumen dilaksanakan terhadap 30 responden di SMP Negeri 1 Binjai Langkat dan SMP Negeri 2 Binjai Langkat.

a. Data Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Sertifikasi

Instrumen sertifikasi di uji cobakan terhadap guru – guru di SMP N 1 Binjai Langkat dan SMP N 2 Binjai Langkat sebanyak 30 orang sebagai responden, yang keadaannya hampir sama dengan responden yang sebenarnya. Hasil jawaban skor dari dewan guru diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada lampiran.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen sertifikasi dapat diketahui bahwa 19 pernyataan dinyatakan valid sedangkan 5 pernyataan tidak valid yaitu pernyataan nomor 1,2,12,21 dan 24. Dari hasil uji reliabilitas terhadap 19 pernyataan yang valid maka diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,923

pada variabel Sertifikasi (X1). Hal ini menunjukkan bahwa butir pernyataan penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga dari uji validitas dan reliabilitas tersebut, 19 butir pernyataan pada instrumen sertifikasi dapat dipergunakan pada tahap penelitian selanjutnya.

b. Data Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Kualitas Kehidupan Kerja

Instrumen kualitas kehidupan kerja diuji cobakan terhadap guru – guru di SMP N 1 Binjai Langkat dan SMP N 2 Binjai Langkat sebanyak 30 orang sebagai responden, yang keadaannya hampir sama dengan responden yang sebenarnya. Hasil jawaban skor dari dewan guru diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada lampiran.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen sertifikasi dapat diketahui bahwa 20 pernyataan dinyatakan valid sedangkan 5 pernyataan tidak valid yaitu pernyataan nomor 4,8,15,20 dan 21. Dari hasil uji reliabilitas terhadap 20 pernyataan yang sudah valid maka diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,949 pada variabel Kualitas kehidupan kerja (X2). Hal ini menunjukkan bahwa butir pernyataan penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga dari uji validitas dan reliabilitas tersebut, 20 butir pernyataan pada instrumen kualitas kehidupan kerja dapat dipergunakan pada tahap penelitian selanjutnya.

c. Data Hasil Uji Validasi dan Uji Reliabilitas Instrumen Kompetensi Profesional

Instrumen kompetensi profesional diuji cobakan terhadap guru – guru di SMP N 1 Binjai Langkat dan SMP N 2 Binjai Langkat sebanyak 30 orang sebagai

responden, yang keadaannya hampir sama dengan responden yang sebenarnya. Hasil jawaban skor dari dewan guru diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada lampiran.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen sertifikasi dapat diketahui bahwa semua pernyataan dinyatakan valid yaitu sebanyak 20. Dari hasil uji reliabilitas terhadap 20 pernyataan yang sudah valid maka diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,969 pada variabel kompetensi profesional (X3). Hal ini menunjukkan bahwa butir pernyataan penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga dari uji validitas dan reliabilitas tersebut, 20 butir pernyataan pada instrumen kompetensi profesional dapat dipergunakan pada tahap penelitian selanjutnya.

d. Data Hasil Uji Validasi dan Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru

Instrumen kinerja guru di uji cobakan terhadap guru – guru di SMP N 1 Binjai Langkat dan SMP N 2 Binjai Langkat sebanyak 30 orang sebagai responden, yang keadaannya hampir sama dengan responden yang sebenarnya. Hasil jawaban skor dari dewan guru diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada lampiran.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen sertifikasi dapat diketahui bahwa 20 pernyataan dinyatakan valid sedangkan 7 pernyataan tidak valid yaitu pernyataan nomor 16,20,22,24,25,26, dan 27. Dari hasil uji reliabilitas terhadap 20 pernyataan yang sudah valid maka diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,959 pada variabel kinerja guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa butir pernyataan penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga dari uji validitas dan reliabilitas tersebut, 20 butir pernyataan pada instrumen kinerja guru dapat

dipergunakan pada tahap penelitian selanjutnya.

4.1.1.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Data yang dideskripsikan pada penelitian ini adalah data dari hasil angket yang digunakan dalam penelitian ini. Perincian pemaparan deskripsi data hasil penelitian meliputi nilai tertinggi, nilai terendah, rata-rata, median, modus, dan varians.

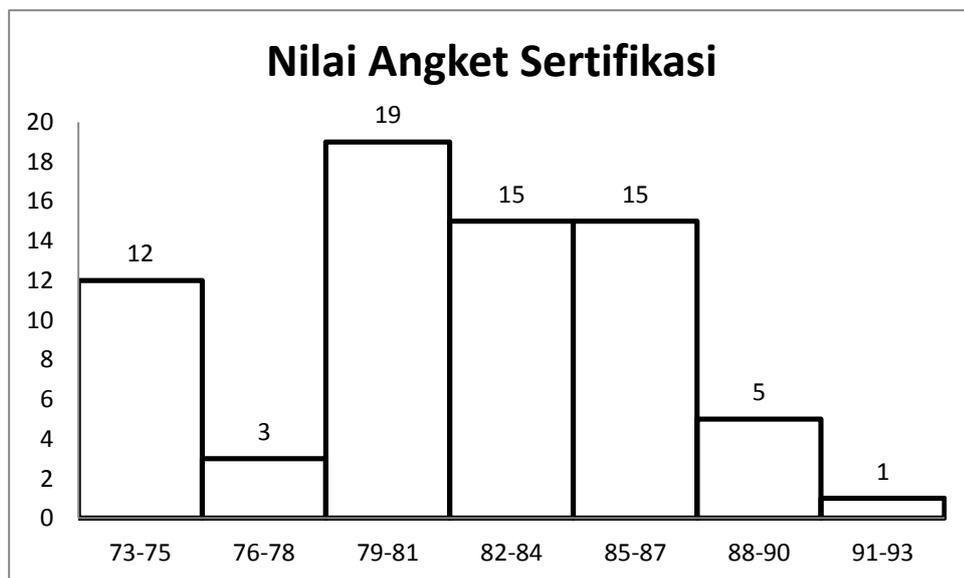
a. Hasil Penelitian Menggunakan Angket Sertifikasi

Dari data yang diperoleh diketahui bahwa skor angket sertifikasi nilai terendah adalah 73, yang tertinggi 92 dan skor rata-rata 81,43. Selanjutnya skor median (Me) 82, modus (Mo) 85, dan varians (s^2) 21,002. Untuk lebih jelasnya data tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Hasil Angket Sertifikasi

No	Kelas Interval	f	f(%)
1	73-75	12	17.1
2	76-78	3	4.3
3	79-81	19	27.1
4	82-84	15	21.4
5	85-87	15	21.4
6	88-90	5	7.1
7	91-93	1	1.4
Jumlah		70	100

Distribusi frekuensi hasil angket sertifikasi diatas dapat digambarkan pada gambar histogram berikut.



Gambar 4.1 Histogram Skor Angket Sertifikasi

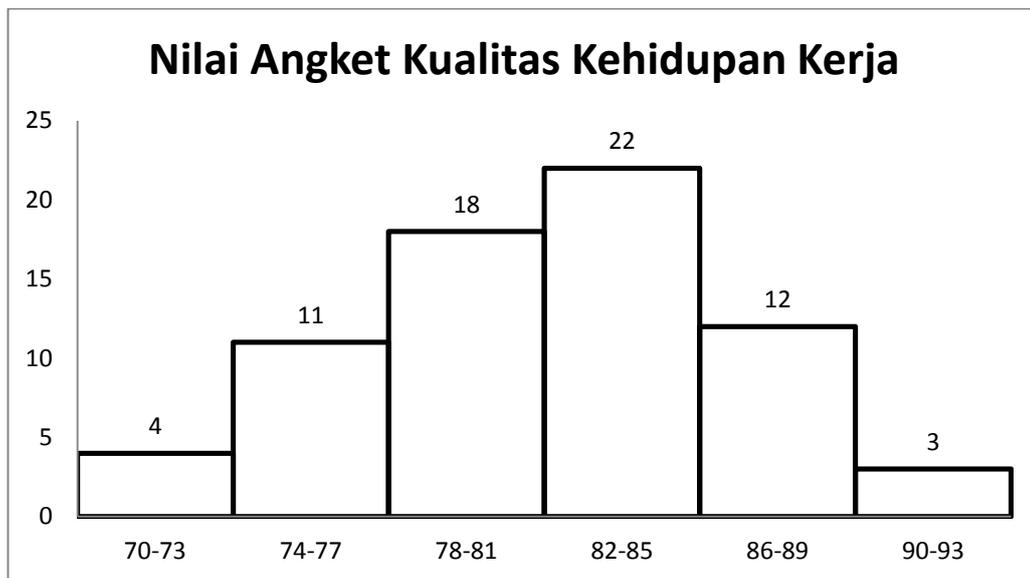
b. Hasil Penelitian Menggunakan Angket Kualitas Kehidupan Kerja

Dari data yang diperoleh diketahui bahwa skor angket kualitas kehidupan kerja nilai terendah adalah 70, yang tertinggi 93 dan skor rata-rata 81,30. Selanjutnya skor median (Me) 82, modus (Mo) 82, dan varians (s^2) 26,21. Untuk lebih jelasnya data tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Hasil Angket Kualitas Kehidupan Kerja

No	Kelas Interval	f	f(%)
1	70-73	4	5.7
2	74-77	11	15.7
3	78-81	18	25.7
4	82-85	22	31.4
5	86-89	12	17.1
6	90-93	3	4.3
Jumlah		70	100

Distribusi frekuensi hasil angket kualitas kehidupan kerja diatas dapat digambarkan pada gambar berikut



Gambar 4.2 Histogram Skor Angket Kualitas Kehidupan Kerja

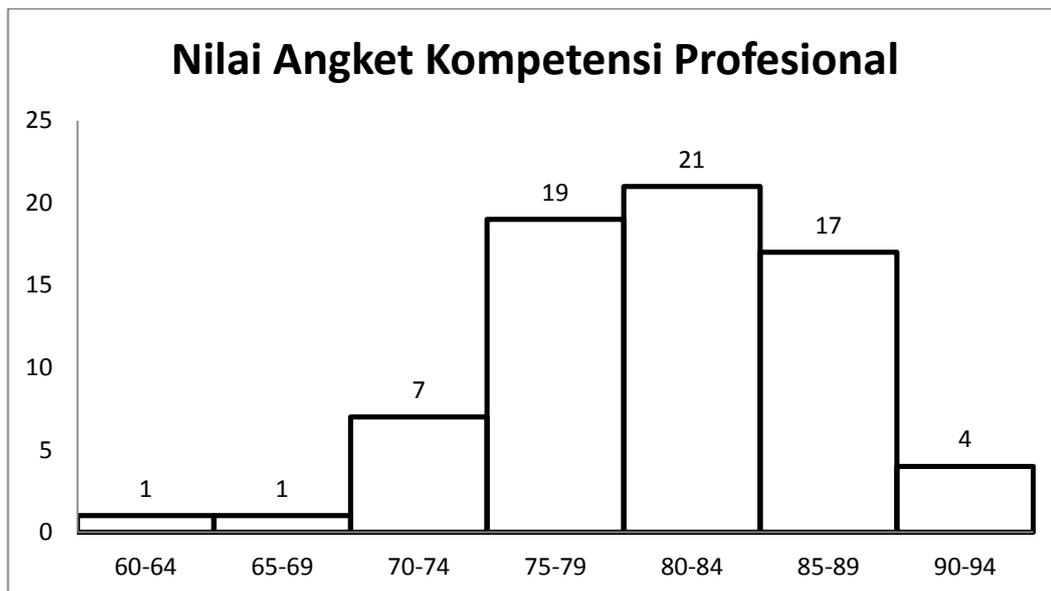
c. Hasil Penelitian Menggunakan Angket Kompetensi Profesional

Dari data yang diperoleh diketahui bahwa skor angket kompetensi profesional nilai terendah adalah 60, yang tertinggi 92 dan skor rata-rata 81,26. Selanjutnya skor median (Me) 81,50, modus (Mo) 79, dan varians (s^2) 36,54. Untuk lebih jelasnya data tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Hasil Angket Kompetensi Profesional

No	Kelas Interval	f	f(%)
1	60-64	1	1.4
2	65-69	1	1.4
3	70-74	7	10.0
4	75-79	19	27.1
5	80-84	21	30.0
6	85-89	17	24.3
7	90-94	4	5.7
Jumlah		70	100

Distribusi frekuensi hasil angket kompetensi profesional diatas dapat digambarkan pada gambar berikut



Gambar 4.3 Histogram Skor Angket Kompetensi Profesional

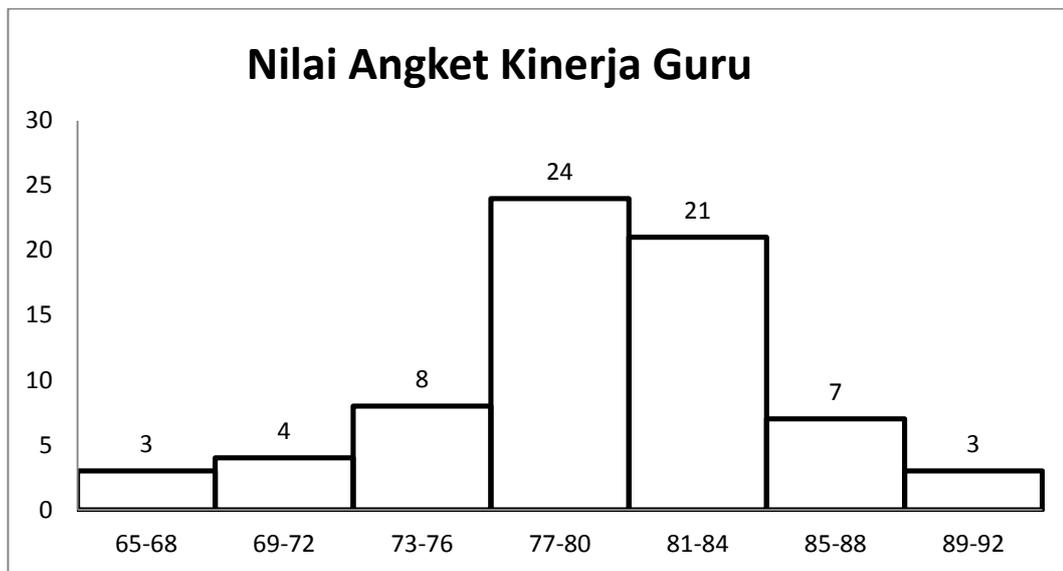
d. Hasil Penelitian Menggunakan Angket Kinerja Guru

Dari data yang diperoleh diketahui bahwa skor angket kinerja guru nilai terendah adalah 65 yang tertinggi 89 dan skor rata-rata 79,53. Selanjutnya skor median (Me) 80,00 modus (Mo) 80, dan varians (s^2) 26,97. Untuk lebih jelasnya data tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Hasil Angket Kinerja Guru

No	Kelas Interval	f	f(%)
1	65-68	3	4.3
2	69-72	4	5.7
3	73-76	8	11.4
4	77-80	24	34.3
5	81-84	21	30.0
6	85-88	7	10.0
7	89-92	3	4.3
Jumlah		70	100.00

Distribusi frekuensi hasil angket kinerja guru diatas dapat digambarkan pada gambar berikut :



Gambar 4.4 Histogram Skor Angket Kinerja Guru

4.1.1.3 Tingkat Penentuan Kecendrungan Variabel

Dalam menentukan range untuk nilai tingkat kecendrungan variabel penelitian, maka dapat digunakan rumus sebagai berikut :

Tinggi = $X \geq \text{Mean} + \text{Standar Deviasi}$

Sedang = $\text{Mean} - \text{Standar Deviasi} \leq X < \text{Mean} + \text{Standar Deviasi}$

Rendah = $X < \text{Mean} - \text{Standar Deviasi}$.

a. Sertifikasi

Dari data deskriptif statistik maka diperoleh nilai Mean (M) sebesar 81,43 dan Standar Deviasi 4,583, maka

Tinggi = $X \geq M + SD$

$$= X \geq 86,013 \text{ (Dibulatkan menjadi 86)}$$

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

$$= 76,847 \leq X < 86,013$$

$$= 77 \leq X < 86$$

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

$$= X < 76,847 \text{ (Dibulatkan menjadi 77)}$$

Dari perhitungan di atas maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan sertifikasi sebagai berikut :

Tabel 4.5 Distribusi Kecendrungan Variabel Sertifikasi (X1)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1.	$X \geq 86$	11	15,7	Tinggi
2.	$77 \leq X < 86$	46	65,7	Sedang
3.	$X < 77$	13	18,6	Rendah

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa penentuan kecendrungan variabel sertifikasi adalah :

1. Responden yang memiliki nilai $X \geq 86$ ada 15 orang atau sebanyak 15,7 % dengan kategori tinggi.
2. Responden yang memiliki nilai $77 \leq X < 86$ ada 46 orang atau sebanyak 65,7 % dengan kategori sedang.
3. Responden yang memiliki nilai $X < 77$ ada 13 orang atau sebanyak 18,6 % dengan kategori rendah.

b. Kualitas Kehidupan Kerja

Dari data deskriptif statistik maka diperoleh nilai Mean (M) sebesar 81,30 dan Standar Deviasi 5,120, maka

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 86,42 \text{ (Dibulatkan menjadi 86)}$$

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

$$= 76,18 \leq X < 86,42$$

$$= 76 \leq X < 86$$

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

$$= X < 76,18 \text{ (Dibulatkan menjadi 76)}$$

Dari perhitungan di atas maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan kualitas kehidupan kerja sebagai berikut :

Tabel 4.6 Distribusi Kecenderungan Variabel Kualitas Kehidupan Kerja(X2)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1.	$X \geq 86$	15	21,4	Tinggi
2.	$76 \leq X < 86$	42	60,0	Sedang
3.	$X < 76$	13	18,6	Rendah

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel kualitas kehidupan kerja adalah :

1. Responden yang memiliki nilai $X \geq 86$ ada 15 orang atau sebanyak 21,4 % dengan kategori tinggi.
2. Responden yang memiliki nilai $76 \leq X < 86$ ada 42 orang atau sebanyak 60,0 % dengan kategori sedang.
3. Responden yang memiliki nilai $X < 76$ ada 13 orang atau sebanyak 18,6 % dengan kategori rendah.

c. **Kompetensi Profesional**

Dari data deskriptif statistik maka diperoleh nilai Mean (M) sebesar 81,26 dan Standar Deviasi 6,045, maka

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 87,305 \text{ (Dibulatkan menjadi 87)}$$

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

$$= 75,215 \leq X < 87,305$$

$$= 75 \leq X < 87$$

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

$$= X < 75,215 \text{ (Dibulatkan menjadi 75)}$$

Dari perhitungan di atas maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan kompetensi profesional sebagai berikut :

Tabel 4.7 Distribusi Kecenderungan Variabel Kompetensi Profesional (X3)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1.	$X \geq 87$	15	21,4	Tinggi
2.	$75 \leq X < 87$	44	62,9	Sedang
3.	$X < 75$	11	15,7	Rendah

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel kompetensi profesional adalah :

1. Responden yang memiliki nilai $X \geq 87$ ada 15 orang atau sebanyak 21,4 % dengan kategori tinggi.
2. Responden yang memiliki nilai $75 \leq X < 87$ ada 44 orang atau sebanyak 62,9% dengan kategori sedang.
3. Responden yang memiliki nilai $X < 75$ ada 11 orang atau sebanyak 15,7 % dengan kategori rendah.

d. Kinerja Guru (Y)

Dari data deskriptif statistik maka diperoleh nilai Mean (M) sebesar 79,53 dan Standar Deviasi 5,194, maka

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 84,724 \text{ (Dibulatkan menjadi 85)}$$

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

$$= 74,336 \leq X < 84,724$$

$$= 74 \leq X < 85$$

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

$$= X < 74,336 \text{ (Dibulatkan menjadi 74)}$$

Dari perhitungan di atas maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan kinerja guru sebagai berikut :

Tabel 4.8 Distribusi Kecenderungan Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1.	$X \geq 85$	10	14,3	Tinggi
2.	$74 \leq X < 85$	51	72,9	Sedang
3.	$X < 74$	9	12,8	Rendah

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel kinerja guru adalah :

1. Responden yang memiliki nilai $X \geq 85$ ada 10 orang atau sebanyak 14,3% dengan kategori tinggi.
2. Responden yang memiliki nilai $74 \leq X < 85$ ada 51 orang atau sebanyak 72,9% dengan kategori sedang.

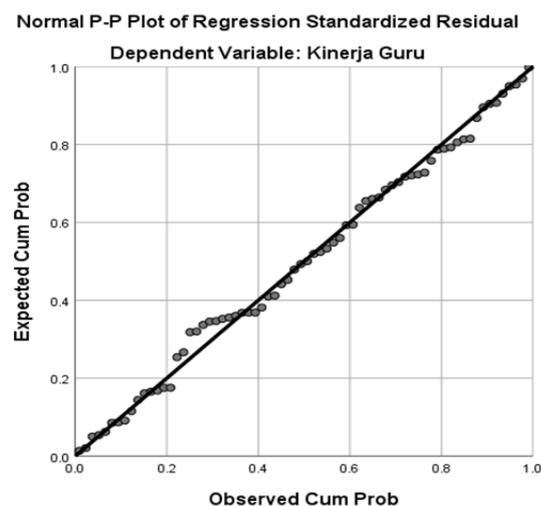
3. Responden yang memiliki nilai $X < 74$ ada 9 orang atau sebanyak 12,8% dengan kategori rendah.

4.1.2 Hasil Uji Prasyarat Analisis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang mendasari penggunaan analisis regresi berganda. Ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias, diantaranya adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heterokedastisitas.

4.1.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Apakah data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat dilihat pada gambar di bawah.



Gambar 4.5 Grafik P-Plot Uji Normalitas

Pada gambar 4.5 *normal probability plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selain menggunakan pendekatan grafik *Normality Probability Plot* untuk melihat normalitas data, uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan Test of Normality Kolmogorov–Smirnov pada aplikasi SPSS versi 26. Hasil uji normalitas dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.05901085
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.051
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji normalitas menurut Kolmogorov-Smirnov yang dilakukan terhadap 70 responden yang meliputi data variabel sertifikasi (X1), kualitas kehidupan kerja (X2), kompetensi profesional (X3) dan kinerja guru (Y) diperoleh nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,200. Nilai $0,200 > 0,05$ sehingga

dapat disimpulkan bahwa sebaran data terdistribusi secara normal.

4.1.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Gejalanya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 5 , jika kedua nilai tersebut terpenuhi maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil Uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.10 Hasil Uji multikolinieritas menggunakan SPSS ver 26

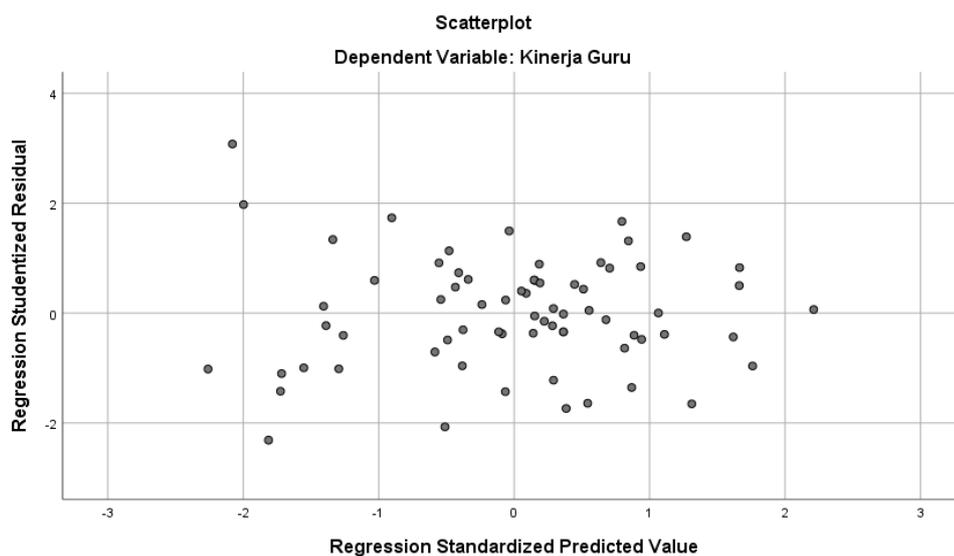
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.127	7.912		.016	.987		
	Sertifikasi	.234	.105	.207	2.220	.030	.608	1.646
	Kualitas Kehidupan Kerja	.598	.100	.589	5.948	.000	.536	1.867
	Kompetensi Profesional	.145	.068	.168	2.132	.037	.851	1.175

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel 4.10 tersebut nilai VIF pada variabel bebas didalam data penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0,1 atau 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala mutikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.1.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan SPSS ver 26 dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.6 Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.6 diatas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak, tidak membentuk pola dan tidak bergumpal di suatu tempat. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitaran titik nol. Maka hasil pengujian ini menunjukkan bahwa tidak terjadi atau terbebas dari heteroskedastisitas pada model regresi.

4.1.3 Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah uji yang menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah

menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Uji hipotesis juga dapat memberikan kepercayaan diri bagi peneliti dalam pengambilan keputusan yang bersifat objektif.

4.1.3.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas ke variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Sertifikasi (X1), Kualitas Kehidupan Kerja (X2) dan Kompetensi Profesional (X3) sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y). Berikut adalah hasil uji signifikan parsial (uji t) dengan menggunakan aplikasi SPSS ver.26

Tabel 4.11 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.127	7.912		.016	.987
	Sertifikasi	.234	.105	.207	2.220	.030
	Kualitas Kehidupan Kerja	.598	.100	.589	5.948	.000
	Kompetensi Profesional	.145	.068	.168	2.132	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel di atas dapat diketahui ada tidaknya pengaruh variabel – variabel sertifikasi (X1), kualitas kehidupan kerja (X2) dan kompetensi profesional (X3) secara parsial terhadap variabel kinerja guru (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 dan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Dasar pengambilan keputusan Uji t parsial dalam analisis regresi dapat dilakukan dengan cara

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 dan t hitung > t tabel, maka terdapat

pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

2. Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel, maka terdapat tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Berdasarkan pada tabel 4.11 di atas, maka dapat diketahui bahwa :

- a. Pada variabel Sertifikasi (X1), nilai t hitung diperoleh sebesar 2,220 dan perolehan nilai Sig. 0,03.
- b. Pada variabel kualitas kehidupan kerja (X2), nilai t hitung diperoleh sebesar 5,948 dan perolehan nilai Sig. 0,000.
- c. Pada variabel Kompetensi Profesional (X3), nilai t hitung diperoleh sebesar 2,132 dan perolehan nilai Sig. 0,037.

4.1.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan secara simultan berpengaruh bersama-sama antara variabel sertifikasi (X1), kualitas kehidupan kerja (X2) dan kompetensi profesional (X3) terhadap variabel dependen kinerja guru (Y). Dasar pengambilan keputusan dari uji F yaitu dengan melihat nilai F pada tabel ANOVA dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 dengan cara membandingkan:

1. Apabila nilai signifikan F hitung $<$ nilai signifikan 0,05, maka hipotesis diterima
2. Apabila nilai signifikan F hitung $>$ nilai signifikan 0,05, maka hipotesis tidak dapat diterima.

Berikut hasil uji signifikan simultan (uji F) yang dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 4.12 Uji signifikan Simultan Menggunakan SPSS

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1215.772	3	405.257	41.425	.000^b
	Residual	645.671	66	9.783		
	Total	1861.443	69			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional , Sertifikasi, Kualitas Kehidupan Kerja						

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis data diperoleh F hitung sebesar 41,425 dan nilai Signifikansi 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 < 0,05 maka artinya variabel sertifikasi, kualitas kehidupan kerja dan kompetensi profesional secara bersama – sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Selesai.

4.1.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat Berikut hasil uji koefisien relasi (R) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Menggunakan SPSS

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.637	3.128
a. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional , Sertifikasi, Kualitas Kehidupan Kerja				

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0,653. Hal ini berarti 65,3% kontribusi variabel sertifikasi, kualitas kehidupan kerja dan kompetensi profesional mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri se-kecamatan Selesai. Sedangkan Sisanya 34,7% variabel kinerja guru dijelaskan oleh variabel atau faktor lain.

4.1.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing serta pengaruh secara keseluruhan variabel sertifikasi, kualitas kehidupan kerja, kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Berikut hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.127	7.912		.016	.987
	Sertifikasi	.234	.105	.207	2.220	.030
	Kualitas Kehidupan Kerja	.598	.100	.589	5.948	.000
	Kompetensi Profesional	.145	.068	.168	2.132	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.14 didapatkan suatu persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 0,127 + 0,234X_1 + 0,598X_2 + 0,145X_3$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. $a = 0,127$ merupakan konstanta menunjukkan besarnya nilai dari kinerja guru. Apabila sertifikasi, kualitas kehidupan kerja dan kompetensi profesional bernilai konstan, maka kinerja guru sebesar 0,127.
2. $b_1 = 0,234$ untuk variabel sertifikasi. Koefisien regresi (b_1) menunjukkan

nilai 0,234 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan sertifikasi maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,234 dengan catatan variabel kehidupan kerja dan kompetensi professional dianggap konstan.

- 3) $b_2 = 0,598$ untuk variabel kualitas kehidupan kerja. Koefisien regresi (b_2) menunjukkan nilai 0,598 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan kualitas kehidupan kerja maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,598 dengan catatan sertifikasi dan kompetensi professional dianggap konstan.
- 4) $b_3 = 0,145$ untuk variabel kompetensi professional. Koefisien regresi (b_3) menunjukkan nilai 0.145 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan kompetensi professional maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,145 dengan catatan variabel sertifikasi dan kualitas kehidupan kerja dianggap konstan.

4.1.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang disampaikan dalam penelitian ini diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas maka pengujian hipotesis dapat dilakukan karena telah memenuhi persyaratan. Untuk menguji adanya pengaruh sertifikasi (X1), kualitas kehidupan kerja (X2) dan kompetensi profesional (X3) terhadap kinerja guru (Y) secara parsial digunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t. Sedangkan untuk menguji adanya pengaruh sertifikasi (X1), kualitas kehidupan kerja (X2) dan kompetensi profesional (X3) secara bersama – sama (simultan) terhadap

kinerja guru maka digunakan uji simultan atau uji F.

4.1.4.1 Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama menyatakan “Ada pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-kecamatan Selesai Kabupaten Langkat. Maka berikut adalah data hasil analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS ver.26.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.127	7.912		.016	.987
Sertifikasi	.234	.105	.207	2.220	.030

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS ver 26 yang terlihat pada tabel menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,220 dan signifikan (sig.) 0,030. Apabila kita bandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,996 maka nilai t hitung $2,220 > t \text{ tabel } 1,996$ dan nilai $\text{sig. } 0,030 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sertifikasi (X1) dan variabel kinerja guru (Y) memiliki hubungan regresi yang signifikan dengan persamaan $Y = 0,127 + 0,234X1$. Dengan demikian berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel sertifikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri se-kecamatan Selesai Kabupaten Langkat. (**Hipotesis diterima**)

4.1.4.2 Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menyatakan “Ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-kecamatan Selesai Kabupaten Langkat. Maka berikut adalah data hasil analisis regresi linier dengan menggunakan

program SPSS ver.26.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.127	7.912		.016	.987
Kualitas Kehidupan Kerja	.598	.100	.589	5.948	.000

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS ver.26 diperoleh nilai t hitung 5,948 dan nilai Signifikan (sig.) 0.000. Apabila kita bandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,996 maka nilai t hitung $5,948 > t \text{ tabel } 1,996$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (X2) dan variabel kinerja guru (Y) memiliki hubungan regresi yang signifikan dengan persamaan $Y = 0,127 + 0,598X2$. Dengan demikian berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se-kecamatan Selesai Kabupaten Langkat. **(Hipotesis diterima)**

4.1.4.3 Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga menyatakan “Ada pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-kecamatan Selesai Kabupaten Langkat. Maka berikut adalah data hasil analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS ver.26.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.127	7.912		.016	.987
Kompetensi Profesional	.145	.068	.168	2.132	.037

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh nilai t hitung sebesar 2,132 dan nilai signifikan (sig.) 0,037. Apabila kita bandingkan dengan nilai t tabel 1,996 maka nilai t hitung $2,132 > t \text{ tabel } 1,996$ dan nilai sig. $0,037 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi profesional (X3) dan variabel kinerja guru (Y) memiliki hubungan regresi yang signifikan dengan persamaan $Y = 0,127 + 0,145X3$. Dengan demikian berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMP Negeri se-kecamatan Selesai Kabupaten Langkat. **(Hipotesis diterima)**

4.2.4.4 Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat menyatakan “Ada pengaruh sertifikasi, kualitas kehidupan kerja, dan kompetensi profesional secara bersama – sama (simultan) terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-kecamatan Selesai Kabupaten Langkat. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh F hitung sebesar 41,425 dan nilai Signifikansi 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$ maka artinya variabel sertifikasi, kualitas kehidupan kerja dan kompetensi profesional secara bersama – sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Selesai. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0,653. Hal ini berarti 65,3% kontribusi variabel sertifikasi, kualitas kehidupan kerja dan kompetensi profesional mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri se-kecamatan Selesai. Sedangkan Sisanya 34,7% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain. **(Hipotesis diterima)**

4.2 Pembahasan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sertifikasi, kualitas kehidupan kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se- Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat. Berikut ini adalah pembahasan dari hasil pengujian dalam penelitian ini:

4.2.1 Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS ver 26 yang terlihat pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel sertifikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri se-kecamatan Selesai Kabupaten Langkat. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan $Y = 0,127 + 0.234 X_1$ yang berarti setiap peningkatan satu satuan sertifikasi maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.234 atau 23,4%. Apabila semakin positif sertifikasi maka kinerja guru semakin tinggi sebaliknya jika sertifikasi semakin negatif maka semakin rendah kinerja guru. Pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-kecamatan Selesai Kabupaten Langkat sebesar 23,4% berarti program sertifikasi berdampak cukup baik untuk meningkatkan kinerja guru.

Pembuktian hipotesis ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Muslich (2007:8) bahwa peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi sebagai peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus yang diikuti dengan penghasilan yang bagus diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerjanya bagus maka kegiatan pembelajarannya juga bagus. Kegiatan

pembelajaran yang bagus di sekolah diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu. Lailatussaadah (2015:17) juga mengemukakan bahwa peningkatan kinerja guru mempunyai kedudukan yang terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang nantinya berefek pada mutu lulusan dan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu pemerintah terus mengupayakan berbagai hal untuk mendongkrak dan meningkatkan kompetensi guru agar guru memiliki kinerja yang baik diantaranya dengan memberikan tunjangan sertifikasi.

Pada data distribusi kecenderungan variabel sertifikasi juga dapat dijelaskan bahwa nilai sertifikasi guru – guru di SMP Negeri se-kecamatan Selesai Kabupaten Langkat pada kategori tinggi sebanyak 15,7%, pada kategori sedang 65,7% dan pada kategori rendah sebanyak 18,6%. Hal ini berarti tingkat sertifikasi di SMP Negeri se-kecamatan Selesai berada pada tingkat sedang. Guru - guru yang telah memenuhi standar profesional, etika dan kualitas yang telah ditetapkan. Sehingga dapat cukup mendukung pembelajaran dan perkembangan siswa secara efektif.

Melengkapi uraian di atas, Tilaar dan Jalal dalam Mulyasa (2007:36), mengungkapkan bahwa proses sertifikasi guru menuju profesionalisasi pelaksanaan tugas dan fungsinya harus dibarengi dengan kenaikan kesejahteraan guru, sistem rekrutmen guru, pembinaan, dan peningkatan karir guru. Alfath dan Huliatussana (2020) juga menambahkan bahwa meskipun peningkatan kesejahteraan guru bukan merupakan tujuan utama guru sebagai profesional, tetapi lebih sebagai instrumen untuk meningkatkan kinerja guru agar berdampak

terhadap peningkatan mutu pendidikan nasional. Peningkatan kesejahteraan guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik akan berfungsi meningkatkan kinerja sesuai yang diharapkan.

Sertifikasi dilakukan sebagai pengakuan atas kedudukan guru sebagai tenaga profesional. Menurut Suheri (2021) bahwa guru harus memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sehingga memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya. Tujuan dari sertifikasi guru yang diuraikan tersebut sangat berkaitan dengan kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri menurut teori motivasi Maslow.

Dari hasil penelitian menghasilkan kesesuaian dengan penelitian Sumarni, (2020) dengan judul Pengaruh Implementasi Kebijakan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Kota Pekanbaru. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi Kebijakan Sertifikasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Kota Pekanbaru. Hal ini disebabkan karena guru telah melaksanakan profesinya dengan penuh tanggung jawab sehingga proses pembelajaran dapat berjalan lancar.

Penelitian berikutnya yaitu Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Durenan (Sunanik, 2015), menyimpulkan bahwa : (1) Kinerja guru SMPN 1 Durenan yang sudah tersertifikasi rata-rata Sangat Baik terbukti rerata kinerja= 81%. (2) Kinerja guru SMPN 1 Durenan yang belum tersertifikasi rata-rata Sangat Baik terbukti rerata kinerja= 76%. (3) Ada perbedaan kinerja guru SMPN 1 Durenan yang sudah tersertifikasi dengan yang belum tersertifikasi.

Perbedaan kinerja disebabkan oleh pengalaman, status kepegawaian dan kesempatan pengembangan profesi.

Berdasarkan dari uraian teori dan hasil –hasil penelitian yang relevan maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-kecamatan Selesai kabupaten Langkat diterima.

4.2.2 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS ver.26 diperoleh nilai t hitung 5,948 dan nilai Signifikan (sig.) 0.000 artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y). Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan $Y = 0,127 + 0.598X_2$ yang berarti setiap peningkatan satu satuan kualitas kehidupan kerja maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,598 atau 59,8%. Apabila semakin positif kualitas kehidupan kerja maka kinerja guru semakin tinggi sebaliknya jika kualitas kehidupan kerja semakin negatif maka semakin rendah kinerja guru. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi meliputi perasaan positif terhadap pekerjaannya serta mendorong motivasi untuk menunjukkan kinerja yang baik karena adanya keseimbangan yang baik antara nilai – nilai pribadi dan terpenuhi segala kebutuhannya.

Berdasarkan data distribusi kecenderungan pada nilai variabel kualitas kehidupan kerja di SMP Negeri se-kecamatan Selesai Kabupaten Langkat diperoleh 21,4 pada kategori tinggi, 60% pada kategori sedang dan 18,6% pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kualitas kehidupan kerja

yang dirasakan oleh guru – guru pada sekolah berada pada tingkat sedang. Komunikasi yang dibangun, imbalan yang sesuai, adanya kepedulian pimpinan terhadap rasa aman dan kenyamanan bekerja para guru, peningkatan karir serta melibatkan partisipasi para guru dalam pengambilan keputusan sangat penting untuk mendorong motivasi para guru untuk bekerja lebih baik.

Kualitas kehidupan kerja menurut Newstrom (2007:236) pada dasarnya dapat disimpulkan sebagai konsep yang berbicara tentang tiga hal: (1) Pemenuhan kebutuhan pribadi karyawan, (2). Adanya kewenangan dalam menetapkan pekerjaan, dan (3). Adanya kepuasan dalam lingkungan dan pekerjaan karyawan. Dari ketiga hal tersebut dapat dimaknai bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sebagai konsep yang berbicara tentang kesejahteraan hidup karyawan dalam bekerja. Hal yang utama dari kualitas kehidupan kerja adalah dampaknya bagi individu tersebut yaitu pekerjaan dapat menyebabkan orang menjadi lebih baik.

Menurut Cascio (2006:24) menjelaskan terdapat dua cara untuk menjelaskan mengenai kualitas kehidupan kerja yaitu pertama kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain.

Dari hasil penelitian ini pun menghasilkan kesesuaian dengan penelitian oleh Agus Ekada, Aceng Muhtaram Mirfini dan Cicih Sutarsih, (2016) tentang Kontribusi Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Berprestasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Kepala sekolah yang menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 34 %, maka pentingnya menciptakan kualitas kehidupan kerja sebagai iklim yang baik bagi guru mengingat kinerja guru merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan yang ada di sekolah.

Menurut hasil penelitian Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Nur Hasmalawati, 2018) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari nilai R square 0,313 dan nilai Sig 0,000 yang artinya kualitas kehidupan kerja sebagai variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja sebesar 31,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan dari uraian teori dan hasil – hasil penelitian yang relevan maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-kecamatan Selesai kabupaten Langkat diterima.

4.2.3 Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh nilai t hitung sebesar 2,132 dan nilai signifikan (sig.) 0,037. Dengan demikian maka hipotesis diterima yang berarti bahwa

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMP Negeri se-kecamatan Selesai Kabupaten Langkat. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan $Y = 0,127 + 0.145X_3$ yang berarti setiap peningkatan satu satuan kompetensi profesional maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,145 atau 14,5%. Apabila semakin positif kompetensi profesional maka kinerja guru semakin tinggi sebaliknya jika kompetensi profesional semakin negatif maka kinerja guru semakin rendah. Besarnya pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-kecamatan Selesai yaitu 14,5%. Guru harus terus meningkatkan kompetensi profesionalnya untuk dapat meningkatkan dan memaksimalkan kinerjanya dengan cara terus – menerus belajar dan senantiasa mengembangkan diri dengan mengikuti berbagai pelatihan untuk memperoleh ilmu dan wawasan baru yang penting untuk dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.

Berdasarkan data distribusi kecenderungan variabel kompetensi profesional pada guru – guru di SMP Negeri se-kecamatan Selesai diperoleh bahwa 21,4% pada kategori tinggi, 62,9% pada kategori sedang dan 15,7 berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa guru harusnya dapat meningkatkan kompetensi profesional seiring dengan perkembangan ilmu dan teknologi.

Menurut Pasal 4 Undang – Undang No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menjelaskan bahwa guru sebagai agen pembelajaran berperan penting dalam peningkatan mutu pendidikan nasional. Agar dapat menjalankan perannya dengan baik maka guru dituntut menguasai kompetensi guru yang salah satunya adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional esensinya adalah

penguasaan guru pada materi pembelajaran secara luas yang mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standart Nasional Pendidikan.

Kompetensi profesional dalam Alwi dan Machali (2021:156) adalah kemampuan yang berhubungan dengan tugas – tugas guru sebagai pendidik yang di dalamnya sangat berhubungan dengan kinerja yang ditampilkannya. Oleh karena itu, tingkat keprofesionalan seorang guru dapat diukur dengan kompetensi ini dengan memahami hal – hal yang berkaitan dengan materi pembelajaran, mengorganisasikan materi pembelajaran, serta mendayagunakan sumber – sumber pembelajaran.

Berdasarkan temuan empiris menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi profesional terhadap kinerja guru, hasil penelitian ini memberikan penegasan bahwa guru yang baik kinerjanya adalah guru yang memiliki kompetensi profesional dengan 5 indikatornya yaitu :

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 pembelajaran yang diampu secara kreatif.
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Dari hasil penelitian ini pun menghasilkan kesesuaian dengan penelitian Muhammad Hasan (2017) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Gowa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi dengan nilai kontribusi atau pengaruh sebesar 0,123 atau 12,3%, sedangkan 87,8 % dipengaruhi faktor – faktor lain.

Penelitian selanjutnya yaitu Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Melalui Variabel Kontrol Etos Kerja di SMK Daarul Abroor Tasikmalaya (Istinari Basori Alwi dan Imam Machali, 2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru karena dikontrol oleh etos kerja. Dalam analisis regresi ganda, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru melalui variabel kontrol etos kerja dengan koefisien determinasi R² 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%. Persamaan regresi ganda yaitu $y = 0,195x + 0,504z + 0,362x$. Dengan demikian agar kompetensi profesional mampu berkontribusi terhadap kinerja guru maka harus didukung oleh etos kerja yang dimiliki setiap individu guru tersebut.

Berdasarkan dari uraian teori dan hasil –hasil penelitian yang relevan maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-kecamatan Selesai kabupaten Langkat diterima.

4.2.4 Pengaruh Sertifikasi, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat

Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) diperoleh nilai F hitung sebesar 41,425 dan nilai Signifikansi 0,000. Dengan demikian variabel sertifikasi, kualitas kehidupan kerja dan kompetensi profesional secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Selesai. Kemudian dengan melakukan uji determinasi koefisien (R^2) diperoleh nilai R square sebesar 0,653 maka pengaruh sertifikasi, kualitas kehidupan kerja dan kompetensi professional terhadap kinerja guru SMP Negeri se-kecamatan Selesai adalah sebesar 65,3% sedangkan sisanya 34,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Ristianey, Harapan dan Destiniar dengan judul Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (2021) menyatakan bahwa pemberian sertifikasi guru yang dilakukan pemerintah untuk guru yang telah dinyatakan profesional sudah tepat untuk meningkatkan kinerja guru. Sejalan dengan penelitian di atas Lailatussaadah (2015) menyatakan bahwa melalui program peningkatan kualitas kinerja guru terutama terhadap program sertifikasi, guru diharapkan mampu meningkatkan penguasaan kompetensi termasuk kompetensi profesional yang tentunya akan berdampak pada perbaikan kinerja guru.

Kinerja guru tercipta karena adanya beberapa faktor seperti sertifikasi, kualitas kehidupan kerja dan kompetensi profesional yang ada dalam diri guru tersebut. Tinggi rendahnya sertifikasi, kualitas kehidupan kerja dan kompetensi

profesional tentu akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru tersebut. Semakin tinggi sertifikasi, kualitas kehidupan kerja dan kompetensi profesional, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Begitupun sebaliknya semakin rendah sertifikasi, kualitas kehidupan kerja dan kompetensi profesional, maka akan semakin rendah pula kinerja guru tersebut. Kinerja guru termasuk kedalam kinerja individu, jadi jika kinerja individu baik, maka akan mempengaruhi kinerja kelompok (para guru) kemudian akan mempengaruhi kinerja secara keseluruhan/ organisasi yaitu kinerja sekolah.

Sertifikasi dilakukan sebagai bentuk pengakuan atas kedudukan guru sebagai tenaga profesional. Guru harus memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sehingga memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya. Tujuan dari sertifikasi guru yang diuraikan tersebut sangat berkaitan dengan kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri menurut teori motivasi Maslow.

Sertifikasi guru haruslah mendorong guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya dengan melakukan pengembangan diri. Dengan terpenuhinya segala kebutuhan guru dan semakin baiknya lingkungan kerja sehingga memberikan rasa aman dan nyaman maka akan dapat membangun motivasi positif guru dalam bekerja yang tentunya kinerja guru akan meningkat. Menurut Maslow, perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh motivasi. Melalui motivasi, manusia bisa diarahkan untuk kebutuhan tertentu. Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia ke dalam lima hierarki yang mana pemenuhannya bersifat berjenjang dalam artian ketika kebutuhan dasar itu terpenuhi maka ia akan naik ke kebutuhan

selanjutnya hingga mencapai kebutuhan pada tingkat tertinggi.

Zohar dan Marshall (2005) menjelaskan aspek spiritual dilihat dari sisi *spiritual capital* (modal spiritual) yang merupakan modal yang ditingkatkan dengan memanfaatkan sumber – sumber daya yang ada dalam diri atau jiwa seseorang sehingga nantinya akan melahirkan kecerdasan hati nurani. *Spiritual capital* yang dijelaskan merupakan semangat tinggi untuk mencapai kemenangan yang tumbuh dalam diri seseorang. Dengan semangat tersebut, maka akan melahirkan kecintaan terhadap pekerjaan, etos kerja yang tinggi, jiwa saling membantu dan menghargai sesama sehingga menghasilkan lingkungan yang harmonis di tempat kerja.

Besarnya pengaruh sertifikasi, kualitas kehidupan kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru di sekolah SMP Negeri Se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat menunjukkan bahwa sekolah dengan *stockholder* yang dimilikinya harus memberikan dorongan kepada guru agar lebih meningkatkan kemampuan agar menjadi guru yang memiliki sertifikasi pendidik, membuat suasana lingkungan kerja yang baik sehingga kualitas kehidupan kerja guru juga menghasilkan korelasi yang baik, serta peningkatan kompetensi professional guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik sehingga keseluruhannya itu akan berdampak positif terhadap kinerja guru di sekolah khususnya sekolah SMP Negeri Se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian dengan persyaratan analisis data yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji regresi linier berganda terpenuhi maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat. Diperoleh nilai t hitung sebesar $2,220 >$ nilai t tabel $1,996$ dan nilai Sig. $0,030 < 0,05$ artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel sertifikasi (X1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar $0,234$ satuan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat. Diperoleh nilai t hitung $5,948 >$ nilai t tabel $1,996$ dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar $0,598$ satuan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat. Diperoleh nilai t hitung $2,132 >$ nilai t tabel $1,996$ dan nilai Sig. $0,037 < 0,05$ artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi profesional (X3) terhadap kinerja guru (Y) sebesar $0,145$ satuan.

4. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara bersama – sama (simultan) antara sertifikasi, kualitas kehidupan kerja dan kompetensi professional terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat sebesar 65,3% sementara sisanya sebesar 34,7% dipengaruhi variabel lain.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian seperti yang diuraikan diatas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk pemerintah agar menetapkan kebijakan sertifikasi dengan adanya langkah lanjutan seperti program pengawasan yang optimal terhadap kinerja guru – guru di sekolah agar tepat sasaran.
2. Untuk sekolah, sebaiknya melakukan penerapan sertifikasi, kualitas kehidupan kerja dan kompetensi professional di sekolah lebih optimal karena dapat berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah dan tentunya akan mempengaruhi kinerja sekolah itu sendiri.
3. Untuk guru agar mengembangkan kompetensi profesionalnya. Dengan diperolehnya sertifikasi bukan berarti berhenti untuk belajar dan mengembangkan diri namun harusnya guru – guru lebih semangat lagi untuk meningkatkan kompetensinya yang akan berdampak pada kerjanya.
4. Untuk peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan melibatkan variabel lain, memperluas dan memperbesar sampel penelitian dan menggunakan analisis penelitian yang berbeda agar temuan penelitian lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, L.I.(2017). Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. *Jurnal Idaarah, Volume 1, No.1*, 133-142
- Alfath,M.D.,Huliatunisa,Y.(2020).Analisis Kebijakan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru.*Indonesian Journal of Elementary Education*.Vol 2(1).78-91
- Alwi, I. B., & Machali, I. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru melalui Variabel Kontrol Etos Kerja di SMK Daarul Abroor Tasikmalaya. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 6(2), 155-164.
- Arikunto, S. (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmono, O.F. (2015) *Kinerja Karyawan Bagian Produksi Ditinjau dari Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Somin Surakarta tahun 2015*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Cahyana, A. (2010) Pengembangan Kompetensi Profesional Guru dalam Menghadapi Sertifikasi. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 16(1), 85-91
- Depdiknas. (2004). Standar Kompetensi Guru Pemula SMP-SMA. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Dirjen Pendidikan Tinggi.
- Darling-Hammond (1999) *Reshaping Teaching Policy, Preparation and Practice : Influences of the National Board for Professional Teaching Standards*. Washington D.C: AACTE Publications.
- Darling-Hammond.L.(2017). Teacher Education Around the World :What Can We Learn From International Practice. *European Journal of Teacher Education*, 40(3),291-309.
- Edi, S. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Ekada, A., Mirfani, A. M., & Sutarsih, C. (2016). Kontribusi kualitas kehidupan kerja, motivasi berprestasi kepala sekolah dan kinerja kepala sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23(2).
- Elfrianto, H., S.Pd, M.Pd & Lesmana, G. (2022). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Medan: UMSU Press.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasan, M (2017). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Gowa. *Jurnal*

Economix, 5(2). 70-81.

- Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Intuisi Jurnal Psikologi Ilmiah*.10(1)26 – 35.
- Jamin, H. (2018) ‘Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru’, *Jurnal Penelitian Pendidikan*, pp. 19–36.
- Kemendikbud (2008) *Penilaian Kinerja Guru*, Kemendikbud. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.
- Khodidjah,N.(2013). Kinerja Guru Madrasah dan Guru Pendidikan Agama Islam Pasca Sertifikasi di Sumatera Selatan. *Cakrawala Pendidikan.Th. XXXII. No.1*
- Koswara, Rasto. (2016).Kompetensi dan Kinerja Guru berdasarkan sertifikasi profesi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol.1, No.1 Hal 61-71
- Kuncoro, A. (2001). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Asumsi Klasik*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Lailatussaadah.(2015).Upaya Peningkatan Kinerja Guru. *Intelektualita*.3(1).15-25.
- Mangkunegara, A.P (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosdakarya
- Mathis, R.L dan Jackson, J.H, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Salemba Empat
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Mulyasa, E.(2007) *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musfah, J. (2011). *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Muslich,M. (2007) *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, M.S. (2022) ‘Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kompetensi, Motivasi dan Kesejahteraan Guru, Serta Pengaruh Ketiganya Terhadap Kinerja Guru (Suatu kajian studi literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia dan manajemen keuangan)’, *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), pp. 323-336
- Newstorm,J.W. (2007) *Organizational Behavior*. Twelfth Edition. New York: Mc.Graw-Hill Company.

- Nuraidah (2013) *Kompetensi Profesional Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Sei Agul Medan, JKPP (Jurnal Kompetensi Profesional Guru)*. IAIN Sumatera Utara Medan.
- Nurjan, S. (2015) *Profesi Keguruan Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Nurtanto, M. (2016) 'Mengembangkan Kompetensi Profesionalisme Guru', *Prosiding Seminar Nasional Inovasi Pendidikan: Inovasi Pembelajaran Berbasis Karakter dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN*, (10), pp. 553–565.
- Payong, M. R. (2016) *Sertifikasi profesi guru (konsep dasar, problematika dan implementasinya*. Jakarta : PT.Indeks.
- Permendikbud No. 38 (2020) 'Tata Cara Memperoleh Sertifikat Pendidik Bagi Guru dalam Jabatan'. Indonesia.
- Permendikbud No. 62 (2013) 'Sertifikasi Guru dalam Jabatan dalam Rangka Penataan dan Pemerataan Guru'. Indonesia.
- Permendikbud No. 7 (2021) 'Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 19 Tahun 2019 Tentang Petunjuk teknis Penyaluran Tunjangan Profesi, Tunjangan Khusus, dan Tambahan Penghasilan Guru Pegawai Negeri Sipil daerah'. Indonesia.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Permendikbudristek Nomor 54 tahun 2022 tentang Sertifikat Pendidik Guru dalam Jabatan.
- Prasetya, I. (2022) *Metodologi Penelitian. Pendekatan Teori dan Praktik*. Medan: UMSU Press
- Priansa, D. (2018) *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfa Beta
- Rahman, A. (2017) 'Kualitas Kehidupan Kerja: Suatu Tinjauan Literatur dan Pandangan dalam Konsep Islam', *Journal Ilmiah Cano Ekonomos Vol.6 No.1* Januari 2017.
- Ridwan and Kuncoro, E.A. (2012) *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analisis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Ristianey,F. Harapan,E,Destianar. (2021). Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*. 6(1) 34-43.
- Sanjaya, W.(2005). *Pembelajaran dalam Implementasi kurikulum berbasis*

- kompetensi*. Jakarta: Prenada Media.
- Soetjipto, H.N. (2017) *Quality Work of Life, Buku Referensi, K-Media*. Yogyakarta: Penerbit K-Media.
- Sojka, L.(2014) *Spesification of Quality of Work Life Characteristics in tje Slovak Economic Environment*, Journal. Vol.46 (no.3: 283-299)
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suheri,et al (2021). Pengaruh Sertifikasi Guru dan Implementasi program MGMP pada motivasi dan Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol 9,No.2, hal 189-202
- Sumarni (2020) *Pengaruh Implementasi Kebijakan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Kota Pekanbaru*. Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Sunanik (2015) ‘Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Durenan’, *Jurnal Efektor*, 26, pp. 73–84.
- Sunarya, F.R.(2022).Urgensi Teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow Dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*. 9(2) hal 647-658
- Supardi (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Susanto, A (2016). *Konsep Strategi dan Implementasi: Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta : Prenada Media Grup.
- Suyanto, D. (2009) *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Media Press.
- Umar, H.(2013) *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- UU No. 20 (2003) ‘Sistem Pendidikan Nasional’. Indonesia
- UU Nomor 14 (2005) ‘Guru dan Dosen’, *Sekretariat Negara*. Indonesia.
- Veitzhal, Rivai, Basri.A.F.M. (2005) *Performance Appraisal*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, A.M. (2013) *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Penelitian Gabungan*. Padang: UNP Press.
- Yusuf, T., & Suci, G. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Penajam Paser Utara. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(2), 117-132.
- Zohar, D & Marshall, I. (2005) *Spiritual Capital: Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis*. Bandung: Mizan.

ANGKET UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN

Kepada bapak/ibu yang terhormat,

Saya mahasiswa S-2 Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sedang melaksanakan penelitian tentang **Pengaruh Sertifikasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat**. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam peningkatan Mutu Pendidikan khususnya di sekolah. Atas perhatian dan kesediaannya untuk mengisi angket ini, saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

Nama Lengkap :

Instansi Sekolah :

NIP :

Jenis Kelamin :

Tahun Sertifikasi :

Petunjuk pengisian

1. Berilah tanda check (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan aspek penilaian yang ada
2. Kriteria dengan rincian sebagai berikut:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - N = Netral
 - TS = Tidak Setuju
 - STS= Sangat Tidak Setuju

1. Variabel Sertifikasi

No	Item Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan pendidikan S1 dengan jurusan yang sesuai dengan mata pelajaran yang saya ampu.					
2.	Untuk meningkatkan kompetensi, saya senantiasa mengikuti berbagai pelatihan yang berkaitan dengan bidang yang saya ampu					
3.	Dengan pendidikan yang saya miliki, saya mampu melakukan pekerjaan saya dengan baik.					
4.	Pengetahuan yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas - tugas dalam pekerjaan.					
5.	Setiap akan melaksanakan pembelajaran di kelas, saya selalu mempersiapkan diri dalam penguasaan materi.					
6.	Saya menyampaikan materi pembelajaran dengan menyertakan contoh – contoh dalam kehidupan sehari – hari					
7.	Saya tidak hanya menggunakan buku paket untuk menjelaskan materi pembelajaran tetapi menggunakan sumber belajar lainnya.					
8.	Saya selalu menjelaskan tujuan pembelajaran yang akan dicapai ketika akan melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas					
9.	Secara rutin, saya menyiapkan rencana pelaksanaan pembelajaran setiap akan melaksanakan pembelajaran di kelas					
10.	Saya menyiapkan media pembelajaran jika diperlukan saja.					
11.	Saya menyesuaikan metode pembelajaran dengan materi yang akan saya sampaikan di kelas					
12.	Saya memberikan umpan balik terhadap tugas dan penilaian yang saya berikan kepada siswa.					
13.	Pengalaman mengajar yang saya miliki membantu saya dalam mengurangi kesalahan pada saat melaksanakan pembelajaran.					
14.	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam menyelesaikan tugas dengan baik					
15.	Kemampuan berkomunikasi saya seiring dengan bertambahnya pengalaman yang saya miliki.					
16.	Saya mengikuti kegiatan MGMP di lingkungan kerja saya agar menambah wawasan saya sebagai guru.					
17.	Saya ikut serta dalam berbagai kegiatan organisasi profesi seperti PGRI, IGI dll untuk meningkatkan kompetensi diri saya.					

18.	Saya berusaha mematuhi peraturan yang berlaku di sekolah maupun di lingkungan masyarakat.					
19.	Setiap ada masalah di sekolah, saya selesaikan dengan pemikiran yang matang dan tidak emosional					
20.	Saya berusaha menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi dan rasa bangga menjadi seorang guru.					
21.	Saya selalu siap untuk mengikuti pelatihan atau seminar jika diberikan kesempatan.					
22.	Pendidikan dan pelatihan profesi guru dapat meningkatkan pengalaman dan ketrampilan guru dalam mengajar					
23.	Mengikuti berbagai seminar dan pelatihan guru dapat meningkatkan karir saya					
24.	Saya merasa terbebani apabila saya ditunjuk untuk mengikuti diklat/pelatihan guru.					

2. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

No	Item Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Komunikasi antara kepala sekolah dengan guru – guru terjalin dengan baik					
2.	Kerjasama yang terjalin di antara sesama guru terjalin dengan baik					
3.	Guru boleh melawan kepada kepala sekolah apabila ada kebijakan yang dirasa kurang sesuai.					
4.	Sekolah tempat saya mengajar menerapkan budaya salingmenasehati dan saling memotivasi					
5.	Guru memperoleh gaji yang cukup untuk setiap bulannya					
6.	Guru memperoleh tunjangan di luar gaji untuk kinerjanya yang baik.					
7.	Setiap guru berhak untuk memperoleh imbalan (reward) walaupun kinerjanya tidak optimal					
8.	Saya senang menjadi guru di sekolah tempat saya mengajar, karna diisi oleh orang-orang baik					
9.	Sekolah tempat saya mengajar memiliki aturan dan tatatertib yang jelas					
10.	Setiap guru dan siswa dapat mengikuti aturan dan tatatertib yang dimiliki sekolah					
11.	Aturan yang ada di sekolah hanya formalitas yang tidakditerapkan dengan sebaik-baiknya					
12.	Guru diberi kesempatan untuk dapat					

	mengembangkan karirnya					
13.	Setiap guru di sekolah saya memiliki kesempatan yang sama untuk dapat meningkatkan kompetensi diri					
14.	Lingkungan sekolah didesain dengan baik untuk memotivasi setiap guru dapat meningkatkan kompetensidiri					
15.	Ketika ada kegiatan untuk meningkatkan kompetensi guru hanya diikuti oleh guru yang itu-itu saja dan tidak bergantian					
16.	Kepala sekolah memberi kesempatan kepada semua guru untuk dapat melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi.					
17.	Kepala sekolah hanya memberikan kesempatan kepada guru yang rajin saja untuk dapat mengikuti pelatihan untuk peningkatan karirnya.					
18.	Sebagai guru di sekolah tempat saya mengajar, kami saling memotivasi dan saling berbagi pengalaman untuk meningkatkan kompetensi diri					
19.	Kepala sekolah memberikan perhatian kepada seluruh guru					
20.	Salah seorang guru mengalami keterpurukan dalam hidupnya, kami hanya bisa menonton					
21.	Guru-guru di sekolah saya terlalu ambisi dan membuat lingkungan sekolah memiliki kompetisi yang tinggi dantidak sehat					
22.	Sekolah tempat saya mengajar melakukan rapat rutin untuk membahas berbagai hal demi kemajuan sekolah					
23.	Kepala sekolah mengambil kebijakan sekolah berdasarkanhasil yang telah kami rapatkan					
24.	Percuma saja dilakukan rapat, karna hasil rapat hanya formalitas dan keputusan tetap sesuai kehendak kepala sekolah					
25.	Setiap guru di sekolah memperoleh kesempatan untuk bekerjasama dengan tim pada lingkungan kerja					

3. Variabel Kompetensi Profesional

No	Item Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mengajar dan menguasai mata pelajaran yang saya ampu					

2.	Sewaktu melaksanakan pembelajaran, saya berusaha memberikan contoh aplikasi dalam kehidupan sehari – hari dari konsep yang dibahas sesuai dengan tuntutan materi dan kebutuhan siswa					
3.	Saya mampu menjelaskan materi pelajaran kepada siswa secara sistematis tanpa melihat buku teks/pegangan					
4.	Saya tidak perlu memberi jawaban jika ada pertanyaan siswa yang tidak ada kaitan dengan materi yang saya ajarkan					
5.	Saya memahami dan menguasai kompetensi inti dan kompetensi dasar dari mata pelajaran yang saya ampu					
6.	Saya mampu merumuskan tujuan pembelajaran sesuai dengan materi pembelajaran yang saya ajarkan					
7.	Setiap akhir pembelajaran, saya memastikan siswa memperoleh pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan tujuan pembelajaran.					
8.	Saya melaksanakan kegiatan pembelajaran tanpa berpedoman pada silabus yang ada					
9.	Saya mengembangkan berbagai model pembelajaran dalam proses pembelajaran					
10.	Siswa antusias mengikuti kegiatan belajar yang saya lakukan karena proses pembelajaran saya menarik dan menyenangkan					
11.	Saya mampu membuat media pembelajaran sendiri					
12.	Banyaknya tugas yang harus disiapkan oleh guru, membuat saya mengajar di kelas sekedarnya saja					
13.	Saya mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan baik dari dalam sekolah maupun dari luar sekolah					
14.	Saya menulis karya tulis untuk meningkatkan karir jabatan sebagai guru.					
15.	Jika menemui berbagai masalah dalam KBM, saya dapat mengatasinya melalui Penelitian Tindakan Kelas.					
16.	Saya tidak ada waktu untuk melakukan kegiatan refleksi terhadap kinerja saya					
17.	Saya mampu mengakses internet untuk mencari sumber – sumber pengetahuan baru di bidang profesinya.					
18.	Saya mampu memanfaatkan laptop untuk membuat berbagai media pembelajaran.					
19.	Saya mengembangkan bahan ajar berbasis teknologi					

	informasi dan komunikasi					
20.	Saya kurang mampu memanfaatkan TIK dalam kegiatan pembelajaran					

4. Variabel Kinerja Guru

No	Item Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menyusun RPP setiap akan melaksanakan pembelajaran di kelas					
2.	RPP yang saya susun merujuk pada kurikulum yang dimiliki sekolah					
3.	RPP yang saya susun dilengkapi dengan langkah-langkah pembelajaran yang jelas dan terukur					
4.	Terkadang RPP yang saya laporkan merupakan RPP yang saya download dan saya hanya tinggal mengganti identitas					
5.	Saya melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan RPP yang telah saya buat					
6.	Kegiatan belajar yang saya lakukan dapat mewujudkan suasana belajar dan proses belajar yang membuat siswa aktif dan antusias					
7.	Saya menjelaskan tujuan pembelajaran yang harus dicapai siswa di awal pembelajaran					
8.	Saya melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan menggunakan media dan metode pembelajaran yang bervariasi sesuai materi pembelajaran					
9.	Saya mampu membangun sikap positif siswa ketika di dalam kelas.					
10.	Ketika proses pembelajaran, saya selalu semangat dalam berinteraksi dengan siswa					
11.	Saya memberikan kesempatan siswa bertanya pada saat melaksanakan pembelajaran					
12.	Karena saya memiliki banyak pekerjaan lain, maka saya menyuruh siswa meringkas materi yang ada di buku.					
13.	Setiap akhir pembelajaran, saya memastikan seluruh siswa memahami materi melalui pemberian soal di akhir setiap pembelajaran					
14.	Saya melakukan evaluasi pembelajaran kepada seluruh siswa secara objektif dan transparan					
15.	Saya akan mengembalikan hasil penilaian kepada siswa					

16.	Saya memanfaatkan hasil penilaian siswa untuk melihat sejauh mana kemampuan siswa dalam belajar					
17.	Jika saya tidak memiliki waktu yang cukup maka saya mengisi nilai siswa tanpa mengoreksi seluruh hasil ujian dan catatan saya terhadap proses pembelajaran siswa.					
18.	Saya memberikan nilai yang tinggi kepada siswa yang rajin dan pintar saja					
19.	Untuk siswa yang nilainya di atas KKM maka saya berikan bahan bacaan di luar buku pelajaran.					
20.	Saya membuat jadwal tersendiri untuk memberikan bimbingan kepada siswa yang nilainya di atas KKM					
21.	Saya akan memberikan tugas tambahan kepada siswa yang nilainya di atas KKM					
22.	Saya tidak perlu memberikan pengayaan kepada siswa yang nilainya di atas KKM					
23.	Untuk siswa yang nilainya di bawah KKM maka saya akan berikan remedial					
24.	Saya menyiapkan waktu di luar jam sekolah untuk membimbing siswa yang mengalami masalah pembelajaran					
25.	Ketika melaksanakan kegiatan remedial, saya akan mengulang kembali materi yang sulit kepada siswa					
26.	Saya tidak memberikan bimbingan khusus untuk siswa yang nilainya di bawah KKM					
27.	Menurut saya, kegiatan remedial tidak perlu dilakukan karena membuang waktu saja					

ANGKET PENELITIAN

Kepada bapak/ibu yang terhormat,

Saya mahasiswa S-2 Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sedang melaksanakan penelitian tentang **Pengaruh Sertifikasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat**. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam peningkatan Mutu Pendidikan khususnya disekolah. Atas perhatian dan kesediaannya untuk mengisi angket ini, saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

Nama Lengkap :

Instansi Sekolah :

NIP :

Jenis Kelamin :

Tahun Sertifikasi :

Petunjuk pengisian

1. Berilah tanda check (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan aspek penilaian yang ada
2. Kriteria dengan rincian sebagai berikut:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - N = Netral
 - TS = Tidak Setuju
 - STS= Sangat Tidak Setuju

1. Variabel Sertifikasi

No	Item Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
3.	Dengan pendidikan formal yang saya miliki, saya mampu melakukan pekerjaan saya dengan baik.					
4.	Pengetahuan yang saya miliki, membantu saya dalam menyelesaikan tugas - tugas pekerjaan.					
5.	Setiap akan melaksanakan pembelajaran di kelas, saya selalu mempersiapkan diri dalam penguasaan materi.					
6.	Saya menyampaikan materi pembelajaran dengan menyertakan contoh – contoh dalam kehidupan sehari – hari					
7.	Saya tidak hanya menggunakan buku paket untuk menjelaskan materi pembelajaran tetapi menggunakan sumber belajar lainnya.					
8.	Saya selalu menjelaskan tujuan pembelajaran yang akan dicapai ketika akan melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas					
9.	Secara rutin, saya menyiapkan rencana pelaksanaan pembelajaran setiap akan melaksanakan pembelajaran di kelas					
10.	Saya menyiapkan media pembelajaran jika diperlukan saja.					
11.	Saya menyesuaikan metode pembelajaran dengan materi yang akan saya sampaikan di kelas					
13.	Pengalaman mengajar yang saya miliki membantu saya dalam mengurangi kesalahan pada saat melaksanakan pembelajaran.					
14.	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam menyelesaikan tugas dengan baik					
15.	Kemampuan berkomunikasi saya semakin baik seiring dengan bertambahnya pengalaman yang saya miliki.					
16.	Saya mengikuti kegiatan MGMP di lingkungan kerja saya agar menambah wawasan saya sebagai guru.					
17.	Saya ikut serta dalam berbagai kegiatan organisasi profesi seperti PGRI, IGI dll untuk meningkatkan kompetensi diri saya.					
18.	Saya berusaha mematuhi peraturan yang berlaku di sekolah maupun di lingkungan masyarakat.					
19.	Setiap ada masalah di sekolah, saya selesaikan dengan pemikiran yang matang dan tidak emosional					
20.	Saya berusaha menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi dan rasa bangga menjadi seorang					

	guru.					
22.	Pendidikan dan pelatihan profesi guru dapat meningkatkan pengalaman dan ketrampilan guru dalam mengajar					
23.	Mengikuti berbagai seminar dan pelatihan guru dapat meningkatkan kompetensi saya					

2. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

No	Item Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Komunikasi antara kepala sekolah dengan guru – guru terjalin dengan baik					
2.	Kerjasama yang terjalin di antara sesama guru terjalin dengan baik					
3.	Guru boleh melawan kepada kepala sekolah apabila ada kebijakan yang dirasa kurang sesuai.					
5.	Guru memperoleh gaji yang cukup untuk setiap bulannya					
6.	Guru memperoleh tunjangan di luar gaji untuk kinerjanya yang baik.					
7.	Setiap guru berhak untuk memperoleh imbalan (reward) walaupun kinerjanya tidak optimal					
9.	Sekolah tempat saya mengajar memiliki aturan dan tata tertib yang jelas					
10.	Setiap guru dan siswa dapat mengikuti aturan dan tata tertib yang dimiliki sekolah					
11.	Aturan yang ada di sekolah hanya formalitas yang tidak diterapkan dengan sebaik-baiknya					
12.	Guru diberi kesempatan untuk dapat mengembangkan karirnya					
13.	Setiap guru di sekolah saya memiliki kesempatan yang sama untuk dapat meningkatkan kompetensi diri					
14.	Lingkungan sekolah didesain dengan baik untuk memotivasi setiap guru dapat meningkatkan kompetensidiri					
16.	Kepala sekolah memberi kesempatan kepada semua guru untuk dapat melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi.					
17.	Kepala sekolah hanya memberikan kesempatan kepada guru yang rajin saja untuk dapat mengikuti pelatihan untuk peningkatan karirnya.					
18.	Sebagai guru di sekolah tempat saya mengajar, kami					

	saling memotivasi dan saling berbagi pengalaman untuk meningkatkan kompetensi diri					
19.	Kepala sekolah memberikan perhatian kepada seluruh guru					
22.	Sekolah tempat saya mengajar melakukan rapat rutin untuk membahas berbagai hal demi kemajuan sekolah					
23.	Kepala sekolah mengambil kebijakan sekolah berdasarkan hasil yang telah kami rapatkan					
24.	Percuma saja dilakukan rapat, karna hasil rapat hanya formalitas dan keputusan tetap sesuai kehendak kepala sekolah					
25.	Setiap guru di sekolah memperoleh kesempatan untuk bekerjasama dengan tim pada lingkungan kerja					

3. Variabel Kompetensi Profesional

No	Item Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mengajar dan menguasai mata pelajaran yang saya ampu					
2.	Sewaktu melaksanakan pembelajaran, saya berusaha memberikan contoh aplikasi dalam kehidupan sehari – hari dari konsep yang dibahas sesuai dengan tuntutan materi dan kebutuhan siswa					
3.	Saya mampu menjelaskan materi pelajaran kepada siswa secara sistematis tanpa melihat buku teks/pegangan					
4.	Saya tidak perlu memberi jawaban jika ada pertanyaan siswa yang tidak ada kaitan dengan materi yang saya ajarkan					
5.	Saya memahami dan menguasai kompetensi inti dan kompetensi dasar dari mata pelajaran yang saya ampu					
6.	Saya mampu merumuskan tujuan pembelajaran sesuai dengan materi pembelajaran yang saya ajarkan					
7.	Setiap akhir pembelajaran, saya memastikan siswa memperoleh pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan tujuan pembelajaran.					
8.	Saya melaksanakan kegiatan pembelajaran tanpa berpedoman pada silabus yang ada					
9.	Saya mengembangkan berbagai model pembelajaran					

	dalam proses pembelajaran					
10.	Siswa antusias mengikuti kegiatan belajar yang saya lakukan karena proses pembelajaran saya menarik dan menyenangkan					
11.	Saya mampu membuat media pembelajaran sendiri					
12.	Banyaknya tugas yang harus disiapkan oleh guru, membuatsaya mengajar di kelas sekedarnya saja					
13.	Saya mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan baik dari dalam sekolah maupun dari luar sekolah					
14.	Saya menulis karya tulis untuk meningkatkan karir jabatan sebagai guru.					
15.	Jika menemui berbagai masalah dalam KBM, saya dapat mengatasinya melalui Penelitian Tindakan Kelas.					
16.	Saya tidak ada waktu untuk melakukan kegiatan refleksi terhadap kinerja saya					
17.	Saya mampu mengakses internet untuk mencari sumber – sumber pengetahuan baru di bidang profesinya.					
18.	Saya mampu memanfaatkan laptop untuk membuat berbagai media pembelajaran.					
19.	Saya mengembangkan bahan ajar berbasis teknologi informasi dan komunikasi					
20.	Saya kurang mampu memanfaatkan TIK dalam kegiatan pembelajaran					

4. Variabel Kinerja Guru

No	Item Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menyusun RPP setiap akan melaksanakan pembelajaran di kelas					
2.	RPP yang saya susun merujuk pada kurikulum yang dimiliki sekolah					
3.	RPP yang saya susun dilengkapi dengan langkah-langkah pembelajaran yang jelas dan terukur					
4.	Terkadang RPP yang saya laporkan merupakan RPP yang saya download dan saya hanya tinggal mengganti identitas					
5.	Saya melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan RPP yang telah saya buat					

6.	Kegiatan belajar yang saya lakukan dapat mewujudkan suasana belajar dan proses belajar yang membuat siswa aktif dan antusias					
7.	Saya menjelaskan tujuan pembelajaran yang harus dicapai siswa di awal pembelajaran					
8.	Saya melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan menggunakan media dan metode pembelajaran yang bervariasi sesuai materi pembelajaran					
9.	Saya mampu membangun sikap positif siswa ketika di dalam kelas.					
10.	Ketika proses pembelajaran, saya selalu semangat dalam berinteraksi dengan siswa					
11.	Saya memberikan kesempatan siswa bertanya pada saat melaksanakan pembelajaran					
12.	Karena saya memiliki banyak pekerjaan lain, maka saya menyuruh siswa meringkas materi yang ada di buku.					
13.	Setiap akhir pembelajaran, saya memastikan seluruh siswa memahami materi melalui pemberian soal di akhir setiap pembelajaran					
14.	Saya melakukan evaluasi pembelajaran kepada seluruh siswa secara objektif dan transparan					
15.	Saya akan mengembalikan hasil penilaian kepada siswa					
17.	Jika saya tidak memiliki waktu yang cukup maka saya mengisi nilai siswa tanpa mengoreksi seluruh hasil ujian dan catatan saya terhadap proses pembelajaran siswa.					
18.	Saya memberikan nilai yang tinggi kepada siswa yang rajin dan pintar saja					
19.	Untuk siswa yang nilainya di atas KKM maka saya berikan bahan bacaan di luar buku pelajaran.					
21.	Saya akan memberikan tugas tambahan kepada siswa yang nilainya di atas KKM					
23.	Untuk siswa yang nilainya di bawah KKM maka saya akan berikan remedial					

Hasil Pengolahan Data Correlation Uji Validitas Variabel Sertifikasi (X1)

No	Item Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai sig	Keterangan
1	Pernyataan 1	-0,066	0,729	tidak valid
2	Pernyataan 2	-0,022	0,906	tidak valid
3	Pernyataan 3	0,753	0,000	valid
4	Pernyataan 4	0,868	0,000	valid
5	Pernyataan 5	0,868	0,000	valid
6	Pernyataan 6	0,378	0,040	valid
7	Pernyataan 7	0,529	0,003	valid
8	Pernyataan 8	0,853	0,000	valid
9	Pernyataan 9	0,853	0,000	valid
10	Pernyataan 10	0,769	0,000	valid
11	Pernyataan 11	0,481	0,007	valid
12	Pernyataan 12	0,228	0,123	tidak valid
13	Pernyataan 13	0,592	0,001	valid
14	Pernyataan 14	0,595	0,001	valid
15	Pernyataan 15	0,519	0,003	valid
16	Pernyataan 16	0,680	0,000	valid
17	Pernyataan 17	0,398	0,029	valid
18	Pernyataan 18	0,736	0,000	valid
19	Pernyataan 19	0,380	0,038	valid
20	Pernyataan 20	0,681	0,000	valid
21	Pernyataan 21	0,002	0,991	tidak valid
22	Pernyataan 22	0,798	0,000	valid
23	Pernyataan 23	0,685	0,000	valid
24	Pernyataan 24	-0,078	0,681	tidak valid

Dasar pengambilan keputusan

1. Dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel
 $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ berarti valid
2. Dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai Alpha 0,05
 $\text{Nilai sig} < 0,05$ berarti valid

Catatan : Nilai r tabel = 0,361

**Hasil Pengolahan Data Correlation Uji Validitas Variabel Kualitas
Kehidupan Kerja (X2)**

No	Item Pernyataan	nilai r hitung	nilai sig	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,755	0,000	valid
2	Pernyataan 2	0,461	0,010	valid
3	Pernyataan 3	0,767	0,000	valid
4	Pernyataan 4	0,176	0,353	tidak valid
5	Pernyataan 5	0,755	0,000	valid
6	Pernyataan 6	0,461	0,010	valid
7	Pernyataan 7	0,767	0,000	valid
8	Pernyataan 8	0,229	0,224	tidak valid
9	Pernyataan 9	0,889	0,000	valid
10	Pernyataan 10	0,755	0,000	valid
11	Pernyataan 11	0,461	0,010	valid
12	Pernyataan 12	0,755	0,000	valid
13	Pernyataan 13	0,461	0,010	valid
14	Pernyataan 14	0,767	0,000	valid
15	Pernyataan 15	0,052	0,786	tidak valid
16	Pernyataan 16	0,755	0,000	valid
17	Pernyataan 17	0,755	0,000	valid
18	Pernyataan 18	0,755	0,000	valid
19	Pernyataan 19	0,461	0,010	valid
20	Pernyataan 20	0,349	0,059	tidak valid
21	Pernyataan 21	0,290	0,121	tidak valid
22	Pernyataan 22	0,889	0,000	valid
23	Pernyataan 23	0,647	0,000	valid
24	Pernyataan 24	0,493	0,006	valid
25	Pernyataan 25	0,889	0,000	valid

Dasar pengambilan keputusan

1. Dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel
r hitung > r tabel berarti valid
2. Dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai Alpha 0,05
Nilai sig < 0,05 berarti valid

Catatan : Nilai r tabel = 0,361

**Hasil Pengolahan Data Correlation Uji Validitas Variabel Kompetensi
Profesional (X3)**

No	Item Pernyataan	nilai r hitung	nilai sig	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,967	0,000	valid
2	Pernyataan 2	0,826	0,000	valid
3	Pernyataan 3	0,543	0,002	valid
4	Pernyataan 4	0,967	0,000	valid
5	Pernyataan 5	0,826	0,000	valid
6	Pernyataan 6	0,543	0,002	valid
7	Pernyataan 7	0,967	0,000	valid
8	Pernyataan 8	0,826	0,000	valid
9	Pernyataan 9	0,543	0,002	valid
10	Pernyataan 10	0,754	0,000	valid
11	Pernyataan 11	0,907	0,000	valid
12	Pernyataan 12	0,671	0,000	valid
13	Pernyataan 13	0,967	0,000	valid
14	Pernyataan 14	0,967	0,000	valid
15	Pernyataan 15	0,826	0,000	valid
16	Pernyataan 16	0,543	0,002	valid
17	Pernyataan 17	0,754	0,000	valid
18	Pernyataan 18	0,907	0,000	valid
19	Pernyataan 19	0,671	0,000	valid
20	Pernyataan 20	0,706	0,000	valid

Dasar pengambilan keputusan

1. Dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel
 $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ berarti valid
2. Dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai Alpha 0,05
 $\text{Nilai sig} < 0,05$ berarti valid

Catatan : Nilai r tabel = 0,361

Hasil Pengolahan Data Correlation Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Item Pernyataan	nilai r hitung	nilai sig	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,917	0,000	valid
2	Pernyataan 2	0,614	0,000	valid
3	Pernyataan 3	0,772	0,000	valid
4	Pernyataan 4	0,958	0,000	valid
5	Pernyataan 5	0,677	0,000	valid
6	Pernyataan 6	0,739	0,000	valid
7	Pernyataan 7	0,831	0,000	valid
8	Pernyataan 8	0,864	0,000	valid
9	Pernyataan 9	0,840	0,000	valid
10	Pernyataan 10	0,893	0,000	valid
11	Pernyataan 11	0,637	0,000	valid
12	Pernyataan 12	0,798	0,000	valid
13	Pernyataan 13	0,370	0,044	valid
14	Pernyataan 14	0,959	0,000	valid
15	Pernyataan 15	0,958	0,000	valid
16	Pernyataan 16	0,190	0,314	tidak valid
17	Pernyataan 17	0,764	0,000	valid
18	Pernyataan 18	0,508	0,004	valid
19	Pernyataan 19	0,569	0,001	valid
20	Pernyataan 20	0,212	0,261	tidak valid
21	Pernyataan 21	0,394	0,031	valid
22	Pernyataan 22	0,295	0,114	tidak valid
23	Pernyataan 23	0,413	0,023	valid
24	Pernyataan 24	0,185	0,328	tidak valid
25	Pernyataan 25	0,144	0,448	tidak valid
26	Pernyataan 26	-0,138	0,468	tidak valid
27	Pernyataan 27	0,078	0,682	tidak valid

Dasar pengambilan keputusan

1. Dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel
 $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ berarti valid
2. Dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai Alpha 0,05
 $\text{Nilai sig} < 0,05$ berarti valid

Catatan : Nilai r tabel = 0,361

PERHITUNGAN UJI RELIABILITAS VARIABEL SERTIFIKASI (X1)

Case Processing Summary				Reliability Statistics		
		N	%	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cases	Valid	30	100.0			
	Excluded ^a	0	.0			
	Total	30	100.0			
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.				.923	.929	19

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
per3	75.5667	34.185	.677	.	.917
per4	75.6333	33.551	.828	.	.914
per5	75.6333	33.551	.828	.	.914
per6	75.8333	36.971	.306	.	.924
per7	75.6667	34.299	.479	.	.923
per8	75.7667	34.185	.847	.	.914
per9	75.7667	34.185	.847	.	.914
per10	76.9000	29.679	.759	.	.918
per11	75.9000	35.748	.451	.	.922
per13	75.7667	35.564	.546	.	.920
per14	75.5667	34.530	.615	.	.918
per15	75.7000	35.666	.467	.	.921
per16	75.7000	34.976	.602	.	.919
per17	75.9333	36.340	.304	.	.925
per18	75.5000	33.776	.737	.	.915
per19	75.4667	36.189	.316	.	.925
per20	75.6333	34.378	.671	.	.917
per22	75.6333	33.895	.762	.	.915
per23	75.8333	35.592	.646	.	.919

**PERHITUNGAN UJI RELIABILITAS VARIABEL KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA (X2)**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.949	20

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
per1	67.40	101.283	.736	.945
per2	67.27	107.857	.394	.950
per3	67.50	103.500	.789	.945
per5	67.40	101.283	.736	.945
per6	67.27	107.857	.394	.950
per7	67.50	103.500	.789	.945
per9	67.77	99.151	.925	.942
per10	67.40	101.283	.736	.945
per11	67.27	107.857	.394	.950
per12	67.40	101.283	.736	.945
per13	67.27	107.857	.394	.950
per14	67.50	103.500	.789	.945
per16	67.40	101.283	.736	.945
per17	67.40	101.283	.736	.945
per18	67.40	101.283	.736	.945
per19	67.27	107.857	.394	.950
per22	67.77	99.151	.925	.942
per23	67.43	101.495	.764	.945
per24	67.63	105.551	.469	.949
per25	67.77	99.151	.925	.942

PERHITUNGAN UJI RELIABILITAS VARIABEL KOMPETENSI
PROFESIONAL (X3)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.969	20

PERHITUNGAN UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA GURU (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.959	20

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
per1	66.23	284.806	.938	.954
per2	66.37	294.723	.637	.958
per3	66.03	294.585	.713	.957
per4	66.57	280.116	.966	.953
per5	66.40	293.352	.705	.957
per6	66.27	291.237	.664	.958
per7	66.33	285.195	.817	.955
per8	66.77	284.323	.895	.954
per9	66.17	287.799	.867	.955
per10	66.93	283.375	.924	.954
per11	66.00	297.862	.581	.959
per12	66.43	292.875	.806	.956
per13	66.67	311.954	.383	.960
per14	66.60	280.179	.968	.953
per15	66.57	280.116	.966	.953
per17	66.33	290.092	.687	.957
per18	66.77	303.013	.505	.959
per19	66.33	302.437	.539	.959
per21	66.80	303.890	.411	.961
per23	65.53	313.154	.281	.961

Daftar Nama Guru yang Menjadi Sampel Penelitian

No	Nama Guru	NIP	Instansi Sekolah
1.	Lasmaria Napitupulu, S.Th	196309231990102001	SMP N 1 Selesai
2.	Mahyum, S.Pd	196405191984032002	SMP N 1 Selesai
3.	German Siahaan, S.Pd	196408111987031006	SMP N 1 Selesai
4.	Lambue Ritonga, S.Pd	196509151989031003	SMP N 1 Selesai
5.	Mulia Bangun, S.Pd	196510101997021001	SMP N 1 Selesai
6.	Hotmida Purba, S.Pd	196604101987032002	SMP N 1 Selesai
7.	Elias Sinaga, S.Pd	196612271990011001	SMP N 1 Selesai
8.	Sinta Hutabarat, S.Pd	196311081985012006	SMP N 1 Selesai
9.	Roslina, S.Pd	196310081985022001	SMP N 1 Selesai
10.	Nurasih Sinaga, S.Pd	196304201990032004	SMP N 1 Selesai
11.	Leni Januerta Manjorang, S.Pd	197001221995122001	SMP N 1 Selesai
12.	Seri Wardana, S.Pd	197111121999032009	SMP N 1 Selesai
13.	Suriani, S.Pd	197205041999032006	SMP N 1 Selesai
14.	Halomoan Sitanggang, S.Pd	196412301986011001	SMP N 1 Selesai
15.	Muhammad Ridwan, S.Si	197109162005021001	SMP N 1 Selesai
16.	Zulhamdi	196802171992021001	SMP N 1 Selesai
17.	Rosinta Naibaho, S.Pd	196907071994122001	SMP N 1 Selesai
18.	Arinal Ginting, S.Pd	196908082007011008	SMP N 1 Selesai
19.	Suasana Kerja, S.Pd	197005072007012003	SMP N 1 Selesai
20.	Eli Hafnita Lubis, S.Pd	196619172006042001	SMP N 1 Selesai
21.	Norita Sitepu, S.Pd	196902252006042003	SMP N 1 Selesai
22.	Lisnawati, S.Pd	197005212006042001	SMP N 1 Selesai
23.	Esteria Ginting, S.Pd	197905172006042001	SMP N 1 Selesai
24.	Zulfian Helmi, S.Pd	197312052007011003	SMP N 1 Selesai
25.	Nurhaidah, S.Pd	197204122006042013	SMP N 1 Selesai
26.	Leli Ramadani, S.Pd	197507012009032008	SMP N 1 Selesai
27.	Sukigawaty Br.Sinaga, S.Pd	198106222010012020	SMP N 1 Selesai
28.	Salamuddin, S.Pd	198207272014071006	SMP N 1 Selesai

29.	Sri Hartini, S.Pd	198210162014072001	SMP N 1 Selesai
30.	Risa Hayu, S.Pd.Gr	199306042019032015	SMP N 1 Selesai
31.	Dika Ambarwati, S.Pd	199008132019032011	SMP N 1 Selesai
32.	M. Arifin, S.Ag	197305022021211001	SMP N 1 Selesai
33.	Sa'adatunnur, S.PdI	197506252022212003	SMP N 1 Selesai
34.	Parlin Panjaitan, S.Pd	197004251994121001	SMP N 2 Selesai
35.	Sarianto, S.Pd	196404141999031004	SMP N 2 Selesai
36.	Dra. Hilderia Siagian	196701031999032001	SMP N 2 Selesai
37.	Kismalik, S.Pd	196709261999031001	SMP N 2 Selesai
38.	Dra. Maretty Ulina Silalahi	196903211999032002	SMP N 2 Selesai
39.	Drs. Syahril	197004081999031005	SMP N 2 Selesai
40.	Taufik Bahni, S.Pd	197007281999031001	SMP N 2 Selesai
41.	Nuraini, S.Pd	196907111994122001	SMP N 2 Selesai
42.	Rosni Marlina Purba, S.Pd	197908282006042005	SMP N 2 Selesai
43.	Ryan Prayuda S, S.Pd	198602222010011011	SMP N 2 Selesai
44.	Neli Sakinah, S.Pd	198111282011012006	SMP N 2 Selesai
45.	Gustina Ratna Ningsih, S.Pd	197508142006042009	SMP N 2 Selesai
46.	Junaidi, S.PdI	197706182014071002	SMP N 2 Selesai
47.	Fauzi Adrian, S.Sn	198407222011011008	SMP N 2 Selesai
48.	Berliana Sitorus, S.Pd	197206242009032001	SMP N 3 Selesai
49.	Zulfan Wijaya, S.Pd	197312292009031001	SMP N 3 Selesai
50.	Halimah, S.Pd	197908202009032002	SMP N 3 Selesai
51.	Mufardiani Tri Rahayu, S.Pd	198111192009032005	SMP N 3 Selesai
52.	Masda Samosir, S.Pd	198307122009032014	SMP N 3 Selesai
53.	Novrini, S.Pd	198311082009032006	SMP N 3 Selesai
54.	R.A Selvi Saptia Dewi, S.Pd	198602112009032006	SMP N 3 Selesai
55.	Hennita Rambe, S.Pd	197702042011012005	SMP N 3 Selesai
56.	Tatik Anggriani Hrp, S.Pd	197109252009032001	SMP N 4 Selesai
57.	Rahmad Desi Basuki, S.Pd	197912282009031003	SMP N 4 Selesai
58.	Lia Aldilla Hsb, S.Pd	198110032009032003	SMP N 4 Selesai

59.	Evi Susana Kaban, M.Pd	198210072009032009	SMP N 4 Selesai
60.	Esther Yusrida Sitompul, S.Pd	198408272010012030	SMP N 4 Selesai
61.	Nuraini Br. Surbakti, S.Pd	198507232011012020	SMP N 4 Selesai
62.	Nurbaiti, S.PdI	198111192009032005	SMPN 4 Selesai
63.	Rami, S.Pd	196708311994122001	SMPN 5 Selesai
64.	Maria Magdalena, S.Pd	197001172005022001	SMPN 5 Selesai
65.	Esra Darwinta, S.Pd	198410192010011018	SMPN 5 Selesai
66.	Haris Diana, S.Pd	198610282010012025	SMPN 5 Selesai
67.	Khairul Amri, S.Pd	196306031986021003	SMPN 5 Selesai
68.	Handayani Sagala, S.Pd	199008182019032007	SMPN 5 Selesai
69.	Heryansyah Ginting, S.Pd	199103232019031007	SMPN 5 Selesai
70.	Adesma Yanti Pardosi, S.Pd	199108012019032009	SMPN 5 Selesai

DATA ANGKET VARIABEL SERTIFIKASI (X1)

Responden	Butir Kuesioner X1																			Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	80
2	4	4	4	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	85
3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	84
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	4	5	5	5	4	85
5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	79
6	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	82
7	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	85
8	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	79
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	74
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	80
11	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	85
12	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	86
13	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
14	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	90
15	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	78
16	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	85
17	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
18	4	4	4	4	5	4	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	79
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	82
20	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	78
21	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	80
22	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	90
23	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
24	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	82
25	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	82
26	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	80
27	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	84
28	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	90
29	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	83
30	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	80
31	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	81
32	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	73
33	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
34	4	4	5	5	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
35	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	88

36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	88
37	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	81
38	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	82
39	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	82
41	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
42	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	80
43	5	5	5	5	4	3	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	87
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	81
45	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	83
46	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	82
47	5	5	4	5	5	4	5	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	87
48	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	87
49	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	85
50	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	85
51	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	80
52	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	81
53	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	85
54	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	83
55	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	86
56	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	74
57	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	80
58	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
59	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	79
60	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	84
61	5	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	79
62	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	82
63	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	85
64	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	79
65	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	73
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	79
67	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	85
68	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
69	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	75
70	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	76

DATA ANGKET VARIABEL KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (X2)

Responden	Butir Kuesioner X2																				Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	84
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	80
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	85
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	88
5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	80
6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	82
7	5	3	3	3	3	5	4	5	3	5	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5	84
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	81
9	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	70
10	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	75
11	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	78
12	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	89
13	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	75
14	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	4	4	3	85
15	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	82
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	82
17	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	78
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	75
19	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	82
20	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	75
21	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	81
22	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	85
23	4	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	5	74
24	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	79
25	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	86
26	5	3	3	3	4	3	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	83
27	5	2	3	3	5	3	5	3	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	84
28	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	88
29	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	90
30	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	3	5	3	5	4	5	3	5	4	80
31	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
32	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	70
33	5	2	2	2	4	3	3	3	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	76
34	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	86
35	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	88

DATA ANGKET VARIABEL KOMPETENSI PROFESIONAL (X3)

Responden	Butir Kuesioner X3																				Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	3	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	91
2	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	92
3	3	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	87
4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	80
5	3	4	3	3	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
6	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	88
7	5	3	3	3	3	5	4	5	3	5	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5	84
8	5	3	4	4	4	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	89
9	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	82
10	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	73
11	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	78
12	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	89
13	4	3	2	2	2	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	79
14	5	3	4	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	4	5	3	83
15	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	88
16	5	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	77
17	4	2	2	2	3	3	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	77
18	2	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	85
19	5	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	88
20	2	4	3	3	2	2	2	2	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	74
21	5	2	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83
22	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	89
23	4	2	4	4	2	2	4	2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	81
24	3	3	3	3	3	2	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	80
25	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	84
26	5	3	3	3	4	3	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	83
27	5	2	2	2	5	3	5	3	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	82
28	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	88
29	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	91
30	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	5	3	5	4	5	3	5	4	75
31	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	91
32	4	2	2	2	3	2	5	2	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	76
33	5	2	2	2	4	3	3	3	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	76
34	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	88
35	4	5	5	4	3	5	5	3	4	3	5	2	2	5	5	3	4	4	5	5	81

36	5	5	4	5	5	4	3	2	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	5	79
37	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	3	5	4	5	4	4	4	4	4	83
38	5	4	5	5	3	5	3	4	2	5	2	2	3	4	4	4	4	5	5	5	79
39	5	4	5	4	3	5	4	3	3	3	3	2	2	4	5	3	5	5	5	5	78
40	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	2	3	4	5	4	4	5	5	5	86
41	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	86
42	4	5	5	5	5	5	3	5	2	2	4	3	2	5	4	2	2	5	5	5	78
43	5	5	3	4	3	5	4	3	2	2	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4	74
44	5	4	4	4	3	5	5	2	2	4	3	3	3	5	5	4	3	4	5	5	78
45	5	4	5	5	4	4	5	3	3	2	2	2	4	3	5	2	4	4	5	5	76
46	4	5	5	5	5	4	5	2	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	5	5	82
47	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	2	5	4	3	4	4	5	5	83
48	4	5	4	5	3	5	4	3	2	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	84
49	5	5	5	4	3	5	4	3	4	3	5	2	2	5	5	3	4	5	5	4	81
50	5	5	5	4	5	5	3	2	3	4	4	3	3	5	3	4	4	5	5	4	81
51	4	5	5	5	2	4	4	3	3	3	2	3	5	4	5	4	4	5	4	5	79
52	5	4	3	5	5	5	5	4	2	5	2	2	3	4	4	4	4	4	4	5	79
53	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3	2	2	4	5	3	5	4	4	5	79
54	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	2	3	4	5	4	4	5	5	5	85
55	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	89
56	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	3	3	5	5	5	4	5	4	3	86
57	5	5	5	4	5	5	5	4	2	3	4	3	5	3	4	4	4	5	3	5	83
58	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	2	5	3	4	4	3	2	5	80
59	4	5	3	5	5	5	3	5	4	4	4	3	2	5	5	3	3	4	5	5	82
60	4	4	5	5	3	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	85
61	5	5	4	4	5	4	5	2	4	2	3	2	5	5	5	2	3	5	5	4	79
62	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	3	4	3	4	5	3	2	5	3	4	78
63	5	4	5	5	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	2	4	4	4	5	74
64	5	2	2	4	3	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	84
65	3	2	2	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	75
66	2	2	4	3	3	3	5	2	3	4	2	3	4	4	5	3	4	5	5	5	71
67	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	4	2	2	4	4	3	2	5	4	3	60
68	2	3	3	3	4	3	5	5	3	2	3	4	2	3	4	4	4	3	4	5	69
69	3	4	3	3	4	2	5	4	2	3	4	2	3	4	4	5	3	4	5	5	72
70	3	2	5	4	5	4	5	4	3	2	3	4	2	2	4	4	3	2	5	5	71

DATA ANGGKET VARIABEL KINERJA GURU (Y)

Responden	Butir Kuesioner Y																				Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	85
2	4	2	2	5	5	3	4	2	2	3	4	5	5	4	3	5	5	5	3	5	76
3	3	3	4	5	5	2	5	3	3	2	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	79
4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83
5	3	4	3	3	3	4	5	3	4	4	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4	78
6	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	3	5	4	3	4	4	80
7	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	82
8	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	5	3	4	4	5	5	5	81
9	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	77
10	2	3	3	3	2	4	5	3	3	4	5	5	3	4	3	5	4	3	5	4	73
11	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	75
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	85
13	4	3	2	2	2	2	4	2	3	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	73
14	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	3	3	4	79
16	5	3	3	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	80
17	4	2	2	2	3	4	4	4	2	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	77
18	2	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	2	4	4	4	5	5	81
19	5	3	4	4	4	4	2	3	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	81
20	2	4	3	3	2	3	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	78
21	5	2	3	3	4	3	5	4	2	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	80
22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	89
23	4	2	4	4	2	2	4	2	2	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	74
24	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	80
25	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	88
26	5	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	80
27	5	2	2	2	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	3	5	82
28	4	3	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	89
29	4	3	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	88
30	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	3	5	81
31	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	4	3	2	5	4	2	2	75
32	4	2	2	2	3	3	4	5	5	4	3	2	2	4	2	3	5	4	4	4	67
33	5	2	2	2	4	4	3	5	5	5	2	2	4	3	3	3	5	5	4	3	71
34	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	2	2	2	4	3	5	2	4	77
35	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	2	3	3	3	4	3	5	5	3	4	80

36	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	3	4	3	3	4	2	5	4	3	4	81
37	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	3	2	5	4	5	4	5	4	3	4	85
38	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	3	4	3	5	2	2	5	5	3	4	81
39	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	2	3	4	4	3	3	5	3	4	4	80
40	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	2	3	5	4	5	4	4	82
41	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	2	5	2	2	3	4	4	4	4	79
42	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	3	3	3	3	2	2	4	5	3	5	77
43	5	5	3	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	2	3	4	5	4	4	80
44	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	84
45	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	2	4	3	2	5	4	2	2	77
46	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	2	2	4	2	3	5	4	4	4	80
47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	3	3	3	5	5	4	3	83
48	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	3	2	2	2	4	3	5	2	4	75
49	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	2	3	3	3	4	3	5	5	3	4	81
50	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	2	5	4	3	4	82
51	4	5	5	5	2	5	4	5	5	4	3	2	5	4	5	4	5	4	3	4	83
52	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	5	2	2	5	5	3	4	80
53	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	2	3	4	4	3	3	5	3	4	4	80
54	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	2	3	5	4	5	4	4	82
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	2	2	3	4	4	4	4	84
56	5	4	4	5	5	3	5	3	5	4	3	3	3	3	2	2	4	5	3	5	76
57	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	2	3	4	5	4	4	86
58	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	89
59	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	3	3	5	5	5	4	87
60	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	2	3	4	3	5	3	4	4	4	82
61	5	5	4	4	5	4	3	5	3	5	5	4	3	3	2	2	5	3	4	4	78
62	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	2	5	5	3	3	83
63	5	4	5	5	3	4	3	4	4	3	5	3	4	5	4	4	5	5	3	4	82
64	5	2	2	4	3	4	5	4	5	4	2	4	2	3	2	5	5	5	2	3	71
65	3	2	2	4	2	4	3	5	3	5	3	3	5	3	4	3	4	5	3	2	68
66	2	2	4	3	3	4	3	5	3	5	4	3	2	3	3	2	4	4	2	4	65
67	3	3	2	2	2	4	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	79
68	2	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	78
69	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	2	3	4	4	5	3	4	69
70	3	2	5	4	5	4	5	4	5	4	3	2	3	4	2	2	4	4	3	2	70

ANALISIS DESKRIPTIF DATA

Statistics					
		Sertifikasi	Kualitas Kehidupan Kerja	Kompetensi Profesional	Kinerja Guru
N	Valid	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0
Mean		81.43	81.30	81.26	79.53
Std. Error of Mean		.548	.612	.723	.621
Median		82.00	82.00	81.50	80.00
Mode		85	82	79	80
Std. Deviation		4.583	5.120	6.045	5.194
Variance		21.002	26.213	36.542	26.977
Skewness		-.018	-.263	-.605	-.587
Std. Error of Skewness		.287	.287	.287	.287
Kurtosis		-.486	-.280	.968	.523
Std. Error of Kurtosis		.566	.566	.566	.566
Range		19	23	32	24
Minimum		73	70	60	65
Maximum		92	93	92	89
Sum		5700	5691	5688	5567

Sertifikasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	73	3	4.3	4.3	4.3
	74	3	4.3	4.3	8.6
	75	6	8.6	8.6	17.1
	76	1	1.4	1.4	18.6
	78	2	2.9	2.9	21.4
	79	7	10.0	10.0	31.4
	80	8	11.4	11.4	42.9
	81	4	5.7	5.7	48.6
	82	9	12.9	12.9	61.4
	83	3	4.3	4.3	65.7
	84	3	4.3	4.3	70.0

	85	10	14.3	14.3	84.3
	86	2	2.9	2.9	87.1
	87	3	4.3	4.3	91.4
	88	2	2.9	2.9	94.3
	90	3	4.3	4.3	98.6
	92	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Kualitas Kehidupan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	70	3	4.3	4.3	4.3
	72	1	1.4	1.4	5.7
	74	3	4.3	4.3	10.0
	75	6	8.6	8.6	18.6
	76	1	1.4	1.4	20.0
	77	1	1.4	1.4	21.4
	78	5	7.1	7.1	28.6
	79	1	1.4	1.4	30.0
	80	7	10.0	10.0	40.0
	81	5	7.1	7.1	47.1
	82	9	12.9	12.9	60.0
	83	3	4.3	4.3	64.3
	84	5	7.1	7.1	71.4
	85	5	7.1	7.1	78.6
	86	6	8.6	8.6	87.1
	88	5	7.1	7.1	94.3
	89	1	1.4	1.4	95.7
	90	2	2.9	2.9	98.6
	93	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Kompetensi Profesional					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	60	1	1.4	1.4	1.4
	69	1	1.4	1.4	2.9
	71	2	2.9	2.9	5.7

72	1	1.4	1.4	7.1
73	1	1.4	1.4	8.6
74	3	4.3	4.3	12.9
75	2	2.9	2.9	15.7
76	3	4.3	4.3	20.0
77	2	2.9	2.9	22.9
78	5	7.1	7.1	30.0
79	7	10.0	10.0	40.0
80	3	4.3	4.3	44.3
81	4	5.7	5.7	50.0
82	4	5.7	5.7	55.7
83	6	8.6	8.6	64.3
84	4	5.7	5.7	70.0
85	3	4.3	4.3	74.3
86	3	4.3	4.3	78.6
87	1	1.4	1.4	80.0
88	6	8.6	8.6	88.6
89	4	5.7	5.7	94.3
91	3	4.3	4.3	98.6
92	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Kinerja Guru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	65	1	1.4	1.4	1.4
	67	1	1.4	1.4	2.9
	68	1	1.4	1.4	4.3
	69	1	1.4	1.4	5.7
	70	1	1.4	1.4	7.1
	71	2	2.9	2.9	10.0
	73	2	2.9	2.9	12.9
	74	1	1.4	1.4	14.3
	75	3	4.3	4.3	18.6
	76	2	2.9	2.9	21.4
	77	5	7.1	7.1	28.6
	78	4	5.7	5.7	34.3

	79	4	5.7	5.7	40.0
	80	11	15.7	15.7	55.7
	81	7	10.0	10.0	65.7
	82	7	10.0	10.0	75.7
	83	4	5.7	5.7	81.4
	84	3	4.3	4.3	85.7
	85	3	4.3	4.3	90.0
	86	1	1.4	1.4	91.4
	87	1	1.4	1.4	92.9
	88	2	2.9	2.9	95.7
	89	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

FOTO – FOTO KEGIATAN
A. UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN DI SMP NEGERI 1 BINJAI LANGKAT



B. UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN DI SMP NEGERI 2 BINJAI LANGKAT



C. KEGIATAN PENELITIAN DI SMP NEGERI 1 SELESAI LANGKAT

D. KEGIATAN PENELITIAN DI SMP NEGERI 2 SELESAI LANGKAT

E. KEGIATAN PENELITIAN DI SMP NEGERI 3 SATAP SELESAI LANGKAT



F. KEGIATAN PENELITIAN DI SMP NEGERI 4 SATAP SELESAI LANGKAT



G. KEGIATAN PENELITIAN DI SMP NEGERI 5 SELESAI LANGKAT

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN DARI
SMP NEGERI SE-KECAMATAN SELESAI KABUPATEN LANGKAT**



PEMERINTAH KABUPATEN LANGKAT
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 1 SELESAI

NIS : 200110 NPSN : 10201099 E-Mail : smp1selesai@gmail.com

Alamat : Jl. Ki Hajar Dewantara – Sei Limbat, Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat Kode Pos 20762

SURAT KETERANGAN KEPALA SEKOLAH

Nomor : : 421.2/ 052 /SMP.10/V/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : PINTA,S.Pd,M.Pd
NIP : 19670404 199003 2 002
Pangkat/Gol, Ruang : Pembina Tk.I / IV b
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Organisasi : SMP Negeri 1 Selesai Kab. Langkat

menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : SITI ARMINA
NIM : 2020060105
Prodi : MAGISTER MANAGEMEN PENDIDIKAN TINGGI (MMPT)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Telah melakukan penelitian di SMP Negeri 1 Selesai untuk keperluan penyusunan Tesis dengan judul “PENGARUH SERTIFIKASI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI SEKECAMATAN SELESAI KABUPATEN LANGKAT”

Demikian surat keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya dan dapat digunakan seperlunya.

Selesai, 19 Mei 2023

Kepala SMP Negeri 1 Selesai



PINTA,S.Pd,M.Pd

NIP. 19670404 199003 2 002



DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN LANGKAT
SMP NEGERI 2 SELESAI

Jln. A.Yani, Bangun Sari Desa Selayang, Selesai, Kode Pos 20762

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.3/ 045 . SMP.II / 2023

Yang Bertanda Tangan Di Bawah ini:

Nama : LAMSAH SARAGIH, S.Pd., MM.
NIP : 19631018 198403 2 003
Pangkat/Gol, Ruang : Pembina Utama Muda, IV/e
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Organisasi : SMP Negeri 2 Selesai

Menerangkan Dengan sebenarnya bahwa:

Nama : SITI ARMINA
NIM : 2020160105
Prodi : MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI (MMPT)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Telah Melakukan Penelitian di Sekolah SMP Negeri 2 Selesai untuk keperluan Penyusunan Tesis dengan judul "PENGARUH SERTIFIKASI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI SE-KECAMATAN SELESAI KABUPATEN LANGKAT".

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya dan dapat digunakan seperlunya.

Selesai, 04 April 2023
Kepala SMP Negeri 2 Selesai



LAMSAH SARAGIH, S.Pd., MM.
NIP. 19631018 198403 2 001



PEMERINTAH KABUPATEN LANGKAT
DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN LANGKAT
SMP NEGERI 3 SATU ATAP SELESAI

Jln. Protokol Desa Bekulap Kec. Selesai Kab. Langkat Kode Pos 20762

SURAT KETERANGAN KEPALA SEKOLAH

Nomor : 421.3/034/SMPN3SATAP/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ASNAH Br. SEMBIRING, S.Pd.

NIP : 19651211 198803 2 006

Pangkat/Gol, Ruang : Pembina TK.I, IV/b

Jabatan : Kepala Sekolah

Unit Organisasi : SMP Negeri 3 Satu Atap Selesai

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : SITI ARMINA

NIM : 2020060105

Prodi : Magister Manajemen Perguruan Tinggi (MMPT)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Telah melakukan penelitian di sekolah SMP Negeri3 Satu Atap Selesai untuk keperluan penyusunan Tesis dengan judul “ PENGARUH SERTIFIKASI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI SE-KECAMATAN SELESAI KABUPATEN LANGKAT ”.

Demikianlah surat keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya dan dapat digunakan seperlunya.

Selesai, 05 April 2023

Kepala SMP Negeri 3 Satu Atap Selesai

ASNAH Br SEMBIRING, S.Pd

NIP. 19651211 198803 2 006





**DINAS PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN KABUPATEN LANGKAT
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
SMP NEGERI 4 SELESAI SATU ATAP**

**Jln. Veteran No. 49A, Kode Pos. 20762 – Kw. Air Hitam Selesai
NSS. 201070205797 NPSN. 10260797**

**SURAT KETERANGAN KEPALA SEKOLAH
Nomor : 800/ 075/SMP/III/2023**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : BERLIANA SIREGAR, S.Pd
NIP : 19631018 198403 2 003
Pangkat/Gol, Ruang : Pembina TK.I, IV/b
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Organisasi : SMP Negeri 4 Selesai Satu Atap
Kab. Langkat

menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : SITI ARMINA
NIM : 2020060105
Prodi : MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI (MMPT)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Telah melakukan penelitian di sekolah SMP Negeri 4 Selesai Satu Atap untuk keperluan penyusunan Tesis dengan judul PENGARUH SERTIFIKASI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI SE-KECAMATAN SELESAI KABUPATEN LANGKAT“ .

Demikianlah Surat Keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya dan dapat digunakan seperlunya.

Selesai, 21 Maret 2023

Kepala SMP Negeri 4 Selesai Satu Atap



BERLIANA SIREGAR, S.Pd

NIP. 19631018 198403 2 003



PEMERINTAH KABUPATEN LANGKAT
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 5 SELESAI

NPSN : 10260531

Email : smp5selesai@gmail.com

Alamat : Jln. Tanjung Putri No 1 Dusun Sugih Waras Perhiasan Kecamatan Selesai Kode Pos : 20762

SURAT KETERANGAN KEPALA SEKOLAH

Nomor : 14 /105.3/SMP-5/KU/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NGATINI, S.Pd
NIP : 19770417 200801 2 002
Pangkat/Gol, Ruang : Pembina / IV a
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Organisasi : SMP Negeri 5 Selesai Kab. Langkat

menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : SITI ARMINA
NIM : 2020060105
Prodi : MAGISTER MANAGEMEN PENDIDIKAN TINGGI (MMPT)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Telah melakukan penelitian di SMP Negeri 5 Selesai untuk keperluan penyusunan Tesis dengan judul "PENGARUH SERTIFIKASI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI SEKECAMATAN SELESAI KABUPATEN LANGKAT"

Demikian surat keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya dan dapat digunakan seperlunya.

Selesai, April 2023

Kepala SMP Negeri 5 Selesai



NGATINI, S.Pd.

NIP. 19770417 200801 2 002



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.twitter.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.youtube.com/umsuMEDAN)

Nomor : 1557/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2022
Lamp. : -
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 26 Rabi'ul Akhir 1444 H
21 November 2022 M

Kepada Yth :
SMP Negeri 1 Selesai
di
Tempat.-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **SITI ARMINA**
NPM : 2020060105
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **PENGARUH SERTIFIKASI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI SE-KECAMATAN SELESAI KABUPATEN LANGKAT**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.



Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum
NIDN. 1012125601



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.twitter.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.youtube.com/umsuMEDAN)

Nomor : 1557/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2022
Lamp. : -
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 26 Rabi'ul Akhir 1444 H
21 November 2022 M

Kepada Yth :
SMP Negeri 2 Selesai
di
Tempat.-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **SITI ARMINA**
NPM : 2020060105
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **PENGARUH SERTIFIKASI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI SE-KECAMATAN SELESAI KABUPATEN LANGKAT**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.



Direktur,
Prof. Dr. Frlono Eddy, S.H., M.Hum
NIDN. 1012125601



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [@ umsumedan](#) [t umsumedan](#) [u umsumedan](#)

Nomor : 1557/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2022
Lamp. : -
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 26 Rabi'ul Akhir 1444 H
21 November 2022 M

Kepada Yth :
SMP Negeri 5 Selesai
di
Tempat.-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **SITI ARMINA**
NPM : 2020060105
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **PENGARUH SERTIFIKASI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI SE-KECAMATAN SELESAI KABUPATEN LANGKAT**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.



Prof. Dr. Triyono Eddy, S.H., M.Hum
NIDN. 1012125601



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/AK

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsuMedan](https://www.facebook.com/umsuMedan) [umsuMedan](https://www.instagram.com/umsuMedan) [umsuMedan](https://www.twitter.com/umsuMedan)

Nomor : 1557/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2022
Lamp. : -
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 26 Rabi'ul Akhir 1444
21 November 2022

Kepada Yth :
SMP Negeri 3 Selesai
di
Tempat.-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

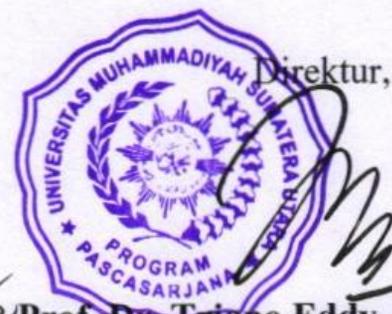
Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **SITI ARMINA**
NPM : 2020060105
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **PENGARUH SERTIFIKASI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI NEGERI SE-KECAMATAN SELESAI KABUPATEN LANGKAT**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.



Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum
NIDN. 1012125601



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.tiktok.com/@umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 1557/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2022

Lamp. : -

Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 26 Rabi'ul Akhir 1444 H

21 November 2022 M

Kepada Yth :

SMP Negeri 4 Selesai

di

Tempat.-

Bismillahirrahmanirrahim

Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **SITI ARMINA**

NPM : 2020060105

Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Judul Tesis : **PENGARUH SERTIFIKASI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI SE-KECAMATAN SELESAI KABUPATEN LANGKAT**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.



Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum
NIDN. 1012125601

