

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK TERHADAP KINERJA GURU PADA
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN SWASTA
PEMDA LANGKAT BAHOROK**

SKRIPSI

OLEH:

DEBI ARNELIA BR. KEMBAREN

218320133



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTASI EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)15/12/25

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK TERHADAP KINERJA GURU PADA
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN SWASTA
PEMDA LANGKAT BAHOROK**

SKRIPSI

Diajurkan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

Oleh:

DEBI ARNELIA BR. KEMBAREN

218320133

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTASI EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 15/12/25

Access From (repository.uma.ac.id)15/12/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik
terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta
Pemda Langkat Bahorok
Nama : Debi Arnelia Br. Kembaren
Npm : 218320133
Fakultas : Ekonomi & Bisnis

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Pembanding


Ida Royani, S.E, M.Si
Pembimbing


Khairunnisak, S.M, M.M
Pembanding

Mengetahui:


Ahmad Rana, BBA (Hons), MMgt. PhD, CIMA
Dekan


Dr. Fitriani Tobing, S.E, M.Si
Ka:Prodi

Tanggal Lulus: 1 September 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok” yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian – bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi – sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 1 September 2025



Debi Arnelia Br. Kembaren

218320133

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Debi Arnelia Br. Kembaren

Npm 218320133

Program Studi: Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non – exclusive Royalty – Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan 1 September 2025



Debi Arnelia Br. Kembaren

RIWAYAT HIDUP

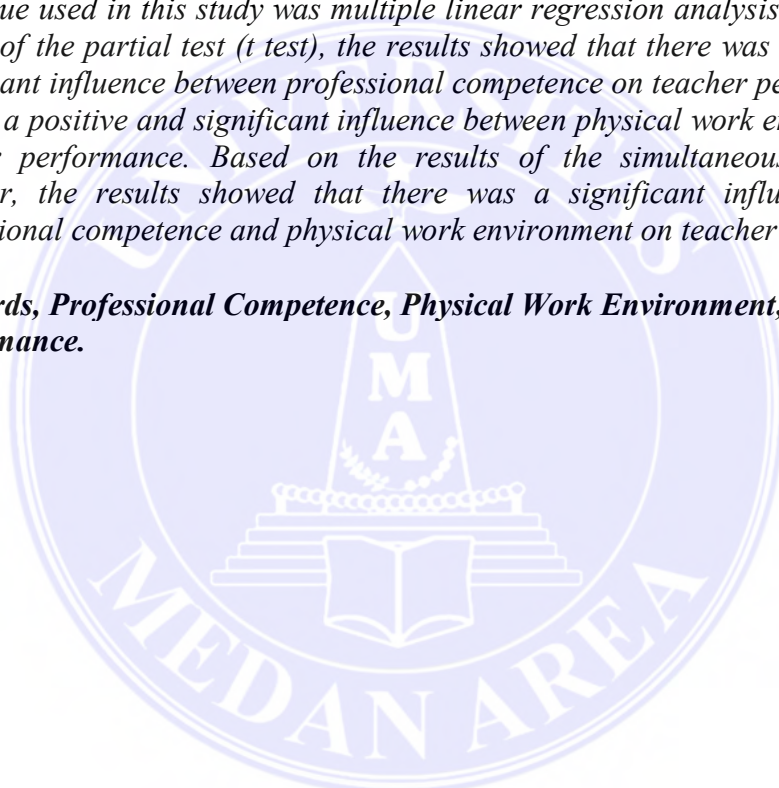


Nama	Debi Arnelia Br. Kembaren
NPM	218320133
Tempat, Tanggal Lahir	Medan, 03 Mei 2004
Nama Orang Tua :	
Ayah	Ngulihi Kembaren
Ibu	Ari Tenang Sitepu
Riwayat Peendidikan :	
SMP	SMP Negeri 1 Bahorok
SMA/SMK	SMA Negeri 1 Bahorok
Riwayat Studi di UMA	1. Program Pertukan Mahasiswa Merdeka (PMM)
Pengalaman Kerja	1. Magang di Bank Sumut Kcp Kelambir Lima
No HP/WA	0896 – 5387 – 0363
Email	Debiarnelia5@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of professional competence and physical work environment on teacher performance at the Langkat Bahorok Regional Government Private Vocational High School. This type of research is quantitative research that uses non-probability sampling techniques with a purposive sampling approach. Determination of the number of samples in this study uses the saturated sample formula (census). In this study, the sample consisted of 60 respondents, namely teachers at the Langkat Bahorok Regional Government Private Vocational High School. Data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents by conducting observations. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis. Based on the results of the partial test (t test), the results showed that there was a positive and significant influence between professional competence on teacher performance, as well as a positive and significant influence between physical work environment on teacher performance. Based on the results of the simultaneous test (f test) together, the results showed that there was a significant influence between professional competence and physical work environment on teacher performance.

Keywords, Professional Competence, Physical Work Environment, Teacher Performance.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan teknik non probability sampling dengan pendekatan purposive sampling. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus sampel jenuh (sensus). Dalam penelitian ini sampel berjumlah 60 responden yaitu Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan melakukan observasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru, demikian juga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru, Berdasarkan hasil uji simultan (Uji f) secara bersama-sama diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Profesional dan lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru.

Kata Kunci: Kompetensi Profesional, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Guru.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, serta sholawat beriringkan salam kita panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir “Skripsi” dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok”**

Adapun proses penyusunan skripsi ini yakni untuk melengkapi salah satu gelar Sarjana Manajemen (SM) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Selama penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar – besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, MEng, M.Sc., Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, PhD, CIMA., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr.Fitriani Tobing, SE. M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
4. Ibu Ida Royani, S.E. M.Si, Selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah bersedia membimbing, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini
5. Ibu Khairunnisak, S.M, M.M, Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan masukan dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu Riza Fanny Meutia, S.E, M.M. Selaku Dosen Sekretaris yang telah banyak memberikan masukan dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Teristimewa untuk kedua orang tua saya, bapak Ngulih kembaren dan ibu Ari Tenang Sitepu, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup saya, dua orang yang selalu mengusahakan apapun untuk anak keduanya ini. Kepada bapak saya, terimakasih atas setiap keringat dan kerja keras yang engkau berikan untuk anakmu ini hingga bisa sampai pada tahap ini terimakasih sudah menjadi contoh untuk mendapatkan pasangan hidup seperti engkau kelak. Yang tak kalah luar biasanya saya ucapkan banyak terimakasih untuk ibu saya, terimakasih sudah menjadi ibuku, duniaku dan sahabatku. Terimakasih sudah menemani saya dalam suka maupun duka hingga sampai titik ini. Terimakasih atas kasih sayang tanpa batas, atas kesabaran dan pengorbanan yang selalu mengiringi perjalanan hidup saya. Terimakasih sudah menjadi sumber kekuatan dan inspirasi dalam setiap Langkah yang saya tempuh. Terakhir, terimakasih atas segala hal yang kalian berikan yang tak terhitung. “semua boleh hilang asal kalian tetap disampingku”.
8. Terimakasih untuk abang saya Briandi Natanael Kebaren dan adik saya Yuda Elvan Drian kembaren yang sudah mewarnai dan menghibur hari saya sampai pada tahap ini.
9. Untuk keluarga saya yaitu Bik Tengah, dan Bik Uda. Terimakasih atas dukungan dan bantuan yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan baik.

10. Terakhir, untuk diri saya sendiri, terimakasih atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini. Terimakasih sudah berusaha dan tidak lelah dalam kondisi apapun. Terimakasih sudah kuat melewati segala lika-liku yang terjadi pada proses penyusunan ini. Saya DEBI ARNELIA BR. KEMBAREN S.M

Saya bangga pada diri saya sendiri, mari bekerja sama untuk lebih berkembang lagi menjadi pribadi yang lebih baik dari hari ke hari. Adapun kurang lebihnya mari kita rayakan diri sendiri.

Medan, 1 September 2025



Debi Arnelia Br. Kembaren

218320133

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x

BAB I	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	8
1.4. Tujuan Penelitian.....	8
1.5. Manfaat Penelitian	9

BAB II	10
2.1 Kinerja Guru.....	10
2.1.1. Pengertian Kinerja Guru	10
2.1.2 Indikator Kinerja Guru	11
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru.....	13
2.2 Kompetensi Profesional.....	15
2.2.1 Pengertian Kompetensi Profesional	15
2.2.2 Indikator Kompetensi Profesional.....	18
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional	19
2.3 Lingkungan Kerja Fisik	21
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	21
2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik	22
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik.....	23
2.4 Penelitian Terdahulu	24
2.5 Hubungan Antar Variabel	26
2.5.1 Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru	26
2.5.2 Hubungan Variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru	27
2.5.3 Hubungan Variabel Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru	27
2.6 Kerangka Konseptual.....	28
2.7 Hipotesis Penelitian	29

BAB III	30
3.1.2 Lokasi Penelitian	30
3.1.3 Waktu Penelitian	30
3.3.1 Populasi.....	32
3.3.2 Sampel.....	32
3.4.1 Jenis Data	33

3.6.1.1 Uji Validitas.....	35
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	36
3.6.1.1 Uji Normalitas	37
3.6.1.2 Uji Heteroskeditas	38
3.6.1.3 Uji multikolineritas	39
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	39
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	39
3.8.1 Uji Parsial (Uji t)	40
3.8.2 Uji Simultan (Uji F)	41
3.8.3 Koefisien Determinan (R^2)	41
BAB IV.....	41
4.1.1 Sejarah Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok.....	42
4.1.2 Struktur Organisasi Sekolah	45
4.2.1 Analisis Karakteristik Responden	46
4.2.2 Frekuensi Jawaban Responden.....	48
4.3.1 Uji Normalitas	55
4.3.2 Uji Heterokedastisitas	57
4.3.3 Uji Multikolinearitas	58
4.4.1 Uji Analisis Deskriptif	58
4.4.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	59
4.5.1 Uji Parsial (Uji t)	61
4.5.2 Uji Simultan (Uji f)	62
BAB V.....	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Indikator Kompetensi Profesional.....	18
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	30
Tabel 3.2 Definisi Oprasional Dan Indikator Variabel.....	31
Tabel 3.3 Bobot Nilai Angket	34
Table 3.4 Uji Validitas Variabel Kinerja Guru	36
Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Kompetensi Profesional.....	36
Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik	36
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas	37
Tabel 4.1 Distribusi Jawaban Usia	46
Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Pendidikan	48
Tabel 4. 4 Distribusi jawaban responden Kinerja Guru.....	49
Tabel 4.5 Distribusi jawaban responden Kompetensi Profesional	51
Tabel 4.6 Distribusi jawaban responden Lingkungan Kerja Fisik	53
Tabel 4.7 Uji Kolmogorov- Smirnov.....	57
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.9 Uji Analisis Statistik Deskriptif	59
Tabel 4.10 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	60
Tabel 4.11 Uji Parsial (Uji t)	62
Tabel 4.12 Uji Simultan (Uji f)	63
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi (R ²)	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Diagram Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok.....	4
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	28
Gambar 4. 1 Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok ...	43
Gambar 4. 2 Uji Normalitas dengan Histogram	55
Gambar 4. 3 Uji Normalitas dengan Normal P-Plot.....	56
Gambar 4. 5 Heteroskedastisitas dengan Scatterplot.....	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	73
Lampiran 2 Jawaban Responden	78
Lampiran 3 Tabel Hasil Uji Data.....	85
Lampiran 4 Tabel Titik Persentase Distribusi t Dan Distribusi f	93
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian	94
Lampiran 6 Surat Balasan Izin Penelitian	95
Lampiran 7 Surat Selesai Riset.....	96



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, dalam merealisasikan keunggulan yang kompetitif, setiap organisasi harus berjuang untuk memajukan inovasi dalam bidang sumber daya manusia maupun teknologi. Apabila tidak adanya sumber daya yang bermutu di dalam suatu organisasi, maka tujuan yang ingin di capai dalam organisasi tersebut tidak akan terealisasi.

Salah satu sumber daya manusia yang paling penting yang harus diperhatikan yaitu, sumber daya manusia yang berada di lingkungan sekolah, yaitu Guru. Guru menjadi sangat amat penting yang harus diperhatikan karena Guru adalah tenaga pendidik profesional yang bertugas secara utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan Pendidikan menengah melalui jalur pendidikan formal, Undang-Undang nomor 14 (2005). Maka dari itu peran Guru sangatlah berpengaruh terhadap perkembangan Pendidikan. Mendukung hal ini pemerintah terus melakukan upaya untuk menciptakan perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan yang handal dan Professional, yaitu dengan upaya yang sedang dilakukan berkaitan dengan guru terutama mengenai kinerja guru.

Kinerja menurut Kasmir, (2020) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. salah satu profesi tersebut adalah Guru, Guru menjadi

pemegang vital dan strategis, disebut demikian dikarenakan mereka merupakan elemen utama dan terdepan dalam proses pendidikan. Guru berada di garis terdepan dalam proses pembelajaran, mereka berintraksi dengan siswa setiap hari, memberikan pengajaran, bimbingan, dan dukungan yang dibutuhkan untuk memahami setiap materi pembelajarannya. Usaha yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja contohnya yaitu, membrikan motivasi, dan juga memberikan kesempatan dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Dengan begitu seorang Guru haruslah memiliki keahlian yang luas. Keahlian yang dimaksud disini yaitu kompetensi.

Kompetensi dalam bahasa Indonesia merupakan serapan dari bahasa Inggris yaitu, *competence* yang berarti kecakapan dan kemampuan. Reba et al., (2022). Menurut Undang-Undang (2005) tentang Guru dan dosen, Kompetensi Profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas mendalam. Hal ini juga berhubungan dengan bagaimana lingkungan tempat bekerja yang dapat membuat seseorang merasa nyaman dan dapat lebih meningkatkan percaya diri. Menurut Demerouti, (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja sebagai konteks yang mencakup berbagai tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). Mereka menekankan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dengan sumber daya yang cukup dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja mereka.

Dalam meningkatkan kinerja guru tidak dengan mudah terwujud apa bila tidak ada kesadaran dari dalam diri masing-masing individu untuk meningkatkan kompetensi mereka, karna Salah satu persoalan yang di jalani bangsa Indonesia

saat ini yaitu menyatakan bahwa rendahnya mutu pendidikan dalam berbagai jenjang. Sopandi, (2019).

Menurut Akademik Badan Standar (2022) mengatakan bahwa, untuk jenjang pendidikan kejuruan, indikator krisis pembelajaran dapat ditunjukkan dengan kurangnya keterserapan lulusan SMK di dunia kerja. Dari data Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Tingkat Pendidikan, lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sudah menurun pada febuari tahun 2020. Hasil ini tidak sejalan dengan tujuan didirikannya Sekolah Menengah Kejuruan yaitu mengutamakan kesiapan siswa untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesional.

Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok adalah salah satu sekolah menengah kejuruan swasta yang berada di Kec. Bahorok. Secara kelembagaan sekolah ini bahkan mendapatkan akreditasi yang bagus, serta citra sekolah yang baik juga di lingkungan masyarakat. Namun sangat disayangkan sekali hasil obsevasi serta data penilaian kerja guru yang telah peneliti peroleh, mengakibatkan timbulnya spekulasi adanya permasalahan kinerja guru yang belum optimal. Spekulasi ini dibuktikan dengan data yang peneliti peroleh sebagai berikut:



Gambar 1.1 Diagram Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok

Berdasarkan Gambar 1.1 di atas terlihat bahwa data kinerja guru yang dihitung dalam bentuk efektivitas guru dalam melakukan perencanaan pembelajaran terhadap siswa-siswi, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, hubungan antara Guru dan siswa dalam membina pembelajaran, serta perilaku guru di lingkungan belajar pada siswa-siswi di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok. Yang Pada tahun 2020, nilai presentasi kinerja guru sebesar 25,2%, Nilai presentasi kinerja pada tahun 2021 sebesar 24,3% nilai presentasi kinerja pada tahun 2022 sebesar 22,1% nilai presentasi kinerja pada tahun 2023 sebesar 22,2% dan nilai presentasi kinerja pada tahun 2024 sebesar 24,4%.

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa terdapat penurunan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok pada tahun 2020 ke 2021 sebesar 0,9%, pada tahun 2022 dan 2023 terjadi penurunan yang sangat signifikan yaitu sebesar 2,2%, Dan pada tahun 2024 mengalami peningkatan nilai prestasi Kinerja sebesar 2,3%, meskipun pada tahun

ini mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya, namun masih belum bisa mencapai angka prestasi Kinerja Guru pada tahun 2020 yaitu sebesar 25,2%

Sesuai dengan hasil observasi yang peneliti lakukan, fenomena ini terjadi karna adanya masalah pada perubahan dari kurikulum 2013 (K13) ke kurikulum merdeka. Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) Kurikulum 2013 (2013) adalah kurikulum yang dirancang untuk menghasilkan peserta didik yang tidak hanya unggul dalam pengetahuan tetapi juga memiliki keterampilan dan sikap yang seimbang kurikulum ini menekankan pendekatan tematik terpadu, metode pembelajaran berbasis ilmiah (*Scientific Approach*) dan penilaian autentik. Tujuannya adalah mempersiapkan generasi penerus yang mampu menghadapi tantangan global sambil tetap memegang teguh nilai-nilai karakteristik bangsa, kurikulum ini mulai di jalankan mulai dari tahun 2013-2020

Kurikulum Merdeka adalah Kurikulum yang baru untuk menggantikan kurikulum 2013 (K13), yang dimulai dari tahun 2021 hingga sampai saat ini. Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud), Kurikulum Merdeka adalah kurikulum yang bertujuan memberikan fleksibilitas lebih besar dalam pembelajaran. Kurikulum ini menitikberatkan pembelajaran berbasis proyek (*project-based learning*) yang bertujuan mengembangkan profil belajar Pancasila.

Permasalahan yang terjadi pada Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok adalah, Guru cenderung lebih memilih kurikulum 2013 (K13) karna Smk lebih menekankan kompetensi inti dan kompetensi dasar yang rinci terutama pada mata pelajaran kejuruan. Ini cocok

untuk Smk karna Jurusan seperti tehnik dan perkantoran yang memang membutuhkan standar keterampilan khusus yang jelas dan dapat diukur. Karna walaupun kurikulum merdeka memang fleksibel, tetapi fleksibilitas yang terlalu luas membuat Guru merasa bingung dalam menghubungkan teori, praktek, dan tuntutan industri. Terkait situasi kondisi tempat mengajar di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok sesuai observasi peneliti melihat bahwa masih ada fasilitas yang kurang memampuni untuk menunjang pendidikan. Dilihat dari beberapa fasilitas yang masih kurang untuk mendukung proses belajar mengajar seperti proyektor, yang belum terpasang di setiap kelas sehingga harus di gunakan bergantian, dari jumlah ruangan kelas sebanyak dua belas (12) ruangan , proyektor yang tersedia hanyalah empat saja, lalu alat lab sekolah belum sepenuhnya terpenuhi dimana komputer yang diperlukan itu sebanyak lima puluh (50) namun smapai sekarang belum dapat terpenuhi dan komputer yang ada sampai saat ini yaitu empat puluh (40) komputer. Hal tersebut mengakibatkan ketidaknyamanan dan terganggunya proses pembelajaran di sekolah.

Menurut wawancara yang suda peneliti lakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok masih sering sekali terjadi masalah untuk disipilin kerja dimana, Guru masih sering sekali terlambat untuk datang ke sekolah yang mengaibatkkan loyalitas pada guru pun juga menurun, dan membuat Kinerjanya menjadi menurun. Dampak menurunnya keinginan Guru untuk berprestasi mengembangkan potensinya, sehingga mempengaruhi Kinerja dalam mengajar siswannya. Tingkat penguasaan materi yang masih kurang dan tidak

sesuai akan menciptakan suasana yang kurang menarik. Suasana pembelajaran juga dipengaruhi oleh keadaan lingkungan sekolah.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan, dan fenomena tersebut, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul: Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok

1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan yang terjadi pada Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok adalah, Guru cenderung lebih memilih kurikulum 2013 (K13) karna Smk lebih menekankan kompetensi inti dan kompetensi dasar yang rinci terutama pada mata pelajaran kejuruan. Ini cocok untuk Smk karna Jurusan seperti tehnik dan perkantoran yang memang membutuhkan standar keterampilan khusus yang jelas dan dapat diukur. Karna walaupun kurikulum merdeka memang fleksibel, tetapi fleksibilitas yang terlalu luas membuat Guru merasa bingung dalam menghubungkan teori, praktek, dan tuntutan industri, dan bahwa masih kurangnya fasilitas untuk menunjang Pendidikan pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok, lalu terjadi masalah untuk disiplin kerja dimana Guru masih sering sekali terlambat untuk datang ke sekolah yang mengaibatkkan loyalitas pada guru pun juga menurun, dan membuat Kinerjanya menjadi menurun.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah Kompetensi Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok?
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok?
3. Apakah Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok?

1.4. Tujuan Penelitian

Dalam setiap kegiatan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai, demikian juga dengan penelitian ini. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi Profesional, Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai Kompetensi Professional, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kinerja baik secara parsial dan simultan.

2. Bagi Sekolah

Sebagai masukan bagi pihak sekolah dalam usaha meningkatkan Kinerja Guru melalui Kompetensi Profesional, dan Lingkungan Kerja Fisik.

3. Bagi akademik

Hasil penelitian ini sekiranya dapat menjadi bahan pembelajaran dan dan pengaplikasian ilmu di dalam manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

4. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah informasi dan pengetahuan yang bermanfaat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Guru

2.1.1. Pengertian Kinerja Guru

Secara umum, pengertian Kinerja Guru (*performance*) memiliki berbagai makna. Beberapa ilmuwan mengartikan kinerja sebagai hasil dari penyelesaian tugas, sedangkan yang lain melihatnya sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Rivai, (2020) Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, yang diukur berdasarkan standar tertentu

Menurut Dessler, (2021) Kinerja Guru atau prestasi kerja menggambarkan hasil yang diperoleh Guru dalam menjalankan tugasnya, berdasarkan kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang dihabiskan, dimana output yang dihasilkan menunjukkan kualitas yang baik. Kinerja Guru mencerminkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas. Kinerja dianggap baik jika tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja guru adalah tindakan nyata yang dilakukan sesuai dengan standard dan peran di sekolah.

Kinerja Guru berkaitan dengan mutu dalam melaksanakan tugasnya, termasuk bekerja dengan siswa, mempersiapkan pembelajaran, memanfaatkan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam pengalaman belajar, dan menunjukkan kepemimpinan aktif. Dari kejelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Guru adalah kompetensi yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas. Kinerja dianggap baik jika hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang ada, dan

kinerja optimal dicapai melalui pengalaman belajar yang relevan dengan professional.

2.1.2 Indikator Kinerja Guru

Menurut Mulyasa, (2022) Kinerja Guru terkait dengan kualitas dalam menjalankan tugasnya, yang ditunjukkan oleh indikator-indikator berikut:

1. Bekerja dengan siswa secara individu: Guru memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan dan perkembangan setiap siswa secara personal, sehingga pembelajaran menjadi lebih efektif dan sesuai dengan kemampuan individu siswa.
2. Persiapan dalam perencanaan pembelajaran: Guru mempersiapkan strategi, materi, dan tujuan pembelajaran secara matang sebelum kegiatan belajar-mengajar berlangsung, agar proses pembelajaran dapat berjalan terarah dan mencapai hasil yang optimal.
3. Pemanfaatan media pembelajaran: Guru menggunakan berbagai media, seperti visual, audio, atau teknologi digital, untuk mendukung proses pembelajaran, dan membuatnya lebih menarik serta mudah dipahami oleh siswa.
4. Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar: Guru mendorong siswa untuk berperan aktif dalam berbagai aktifitas pembelajaran seperti diskusi kelompok, proyek, atau kegiatan kolaboratif lainnya, guna memperluas pemahaman dan keterampilan mereka.

5. Kepemimpinan aktif Guru: Guru mengelola kelas dengan sikap yang tegas, penuh tanggung jawab, dan menjadi teladan, sehingga dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan terstruktur.

Sementara itu, menurut Sudjana, (2021) indikator Kinerja Guru meliputi:

1. Perencanaan pembelajaran: Guru mampu menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang sesuai dengan kurikulum
2. Pelaksanaan pembelajaran: Guru melaksanakan kegiatan mengajar secara efektif dan melibatkan siswa aktif
3. Evaluasi pembelajaran: Guru melakukan penilaian hasil belajar siswa secara objektif
4. Pengembangan diri: Guru berpartisipasi dalam pelatihan atau seminar untuk meningkatkan kompetensi.

Setelah itu menurut Uno, (2020) mengukur kinerja dengan indikator-indikator berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kecepatan/kepersiapan kerja
3. Inisiatif dalam kerja
4. Kemampuan kerja
5. Komunikasi

Indikator-indikator tersebut menggambarkan bahwa standar kerja Guru merupakan acuan yang menunjukkan jumlah dan kualitas kerja yang harus dicapai.

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Banyak faktor yang memengaruhi Performa Guru, baik yang berkaitan dengan pengajar maupun kondisi sekolah. Performa merupakan sebuah konsep multidimensi yang melibatkan berbagai faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor tersebut menurut Anuar Pasaribu mencakup kemampuan dan motivasi.

Sementara menurut Maisah, (2020), faktor-faktor yang memengaruhi performa tersebut antara lain:

1. Kompetensi Profesional: Penguasaan guru terhadap bidang keilmuan yang diajarkan, metode mengajar, serta keterampilan menjadi landasan utama dalam mendukung Kinerja Guru.
2. Lingkungan Kerja Fisik: Aspek fisik tempat kerja, seperti pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang nyaman, serta kebersihan, memengaruhi kenyamanan Guru dalam melaksanakan tugasnya.
3. Faktor individu: mencakup elemen pengetahuan, keterampilan, kemampuan, rasa percaya diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap Guru.
4. Faktor kepemimpinan: melibatkan kualitas manajerial dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kepada Guru.
5. Faktor tim: meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh setiap anggota tim, kepercayaan terhadap sesama anggota, serta kekompakan dan kerjasama tim.
6. Faktor sistem: terdiri dari sistem kerja, fasilitas yang disediakan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah), serta budaya kerja dalam organisasi.

7. Faktor kontekstual: yang mencakup tekanan dan perubahan dari lingkungan eksternal maupun internal.

Menurut Soandi, (2022) faktor-faktor yang memengaruhi Performa Guru adalah sebagai berikut:

1. Keperibadian dan dedikasi: Sifat-sifat positif, seperti kesabaran, empati, semangat yang tinggi, serta dedikasi dalam melaksanakan peran sebagai pendidik, sangat mempengaruhi kesuksesan Guru dalam proses mengajar.
2. Pengembangan profesional: Usaha yang dilakukan guru untuk terus meningkatkan kompetensi diri melalui kegiatan seperti pelatihan, seminar, atau pendidikan lanjutan, berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran.
3. Kemampuan mengajar: keahlian guru dalam menyampaikan materi secara jelas, menarik, dan sesuai dengan kebutuhan siswa menjadi salah satu elemen penting yang mempengaruhi Kinerja Guru.
4. Komunikasi: kemampuan Guru dalam berintraksi dengan siswa, kolega, maupun orang tua siswa berperan penting dalam membangun hubungan yang harmonis dan mendukung proses pembelajaran.
5. Kedisiplinan: Sikap disiplin terhadap waktu, peraturan, dan tanggung jawab mencerminkan profesionalitas seorang Guru dan memengaruhi keberhasilan pembelajaran di kelas.
6. Dan iklim organisasi: Kondisi dan budaya kerja di lingkungan sekolah, termasuk hubungan antar kolega, dukungan dari pimpinan, serta nilai-nilai organisasi, memiliki pengaruh besar terhadap motivasi dan performa guru

Menurut Wahyuni, (2022) faktor-faktor yang memengaruhi Performa Guru mencakup:

1. Faktor kinerja kelompok: seperti kekompakan tim, kepemimpinan, peran tim, dan norma.
2. Faktor kinerja individu: seperti pengetahuan, keterampilan, dan motivasi.
3. Faktor kinerja organisasi, seperti lingkungan, kepemimpinan, struktur organisasi, teknologi, dan proses organisasi

Dari penjelasan diatas terlihat bahwa terdapat banyak faktor dan variable yang memengaruhi Performa Guru. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari diri sendiri, seperti faktor individu dan psikologis, serta faktor eksternal atau situasional. Selain itu, Performa Guru juga dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan.

2.2 Kompetensi Profesional

2.2.1 Pengertian Kompetensi Profesional

Standar nasional pendidikan pada pasal 28 ayat (3) butir e dalam Telaumbanua, (2024) menyatakan bahwa Kompetensi Profesional Guru merujuk pada kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran secara komprehensif dan mendalam untuk membimbing siswa.

Kopetensi merupakan serangkaian pendidikan dan pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan tertentu agar dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan target kinerja yang telah ditetapkan. Target kinerja ini berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki. Artinya, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada sumber daya tidak hanya bertujuan untuk

membangun kompetensi, tetapi juga harus sesuai dengan tugas dan posisi yang diemban. Dengan demikian kompetensi tersebut harus secara langsung mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari sumber daya itu.

Menurut Slamet, (2021) Kompetensi Profesional adalah kapasitas yang dimiliki seorang Guru untuk menguasai materi pembelajaran secara menyeluruh dan mendalam, serta dapat mengembangkan metode pengajaran yang efektif untuk mencapai tujuan pendidikan. Sejalan dengan itu menurut Sukardi et.al., (2023) merujuk pada keahlian, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki seorang pendidik dalam menguasai bidang ilmunya, serta mampu menerapkan pengetahuan tersebut dalam kegiatan pembelajaran secara optimal dan efisien.

Uno, (2020) menyatakan bahwa Kompetensi Profesional adalah kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang mencerminkan tingkat profesionalisme individu, yang diukur berdasarkan standar tertentu yang berlaku dalam bidang profesinya.

Kompetensi Profesional merujuk pada kemampuan individu dalam menguasai pengetahuan dan keterampilan teknis pada bidang tertentu, yang diwujudkan melalui kinerja secara kerja secara profesional dengan mengedepankan kualitas serta tanggung jawab. Suyanto & Mahmud, (2022) Sejalan dengan itu menurut Santoso, (2022) Kompetensi Profesional adalah perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas untuk menciptakan solusi yang inovatif dan kreatif dalam bidang profesinya, dengan tetap memperhatikan kebutuhan industry serta dinamika perkembangan zaman.

Mulyani, (2020) tentang Guru dan Dosen pasal 10, dinyatakan bahwa Kompetensi Guru terdiri dari empat kompetensi utama yaitu, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi ini juga dijelaskan dalam peraturan pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. pendidik adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi: pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial.

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang berkaitan dengan pemahaman peserta didik dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik serta dialogis. Secara substansif, kompetensi ini mencakup pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki.

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang stabil, dewasa, bijaksana, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

3. Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup, penguasaan struktur dan metodologi keilmuan, penguasaan substansi keilmuan, kemampuan mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif dan inovatif, dan

penggunaan teknologi dan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik.

4. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berhubungan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan berintraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga pendidik, orang tua/wali peserta didik, serta masyarakat sekitar.

2.2.2 Indikator Kompetensi Profesional

Seorang Guru yang Profesional seharusnya menguasai materi pelajaran dengan luas dan mendalam. Kemampuan dalam menguasai materi ini mencakup penetapan tujuan pembelajaran serta pengaturan materi pelajaran. Indikator-indikator dari kompetensi profesional tersebut dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 2.1 Indikator Kompetensi Profesional

No	Indikator Kompetensi	Subindikator Kompetensi
1.	Pengetahuan konten pembelajaran dan cara mengajarkannya	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Struktur dan urutan pengetahuan dalam suatu disiplin ilmu yang relevan dengan pembelajaran ➤ Identifikasi pengetahuan konten yang penting untuk mencapai tujuan pembelajaran ➤ Pengaturan pengetahuan konten yang sesuai dengan proses pembelajaran
2.	Karakteristik dan cara belajar peserta didik	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tahapan perkembangan dan ciri khas yang terkait dengan kebutuhan belajar ➤ Latar belakang sosial, budaya, agama, dan ekonomi yang berhubungan dengan kebutuhan belajar peserta didik ➤ Potensi, minat, dan gaya belajar peserta didik yang relevan dengan kebutuhan belajar mereka ➤ Karakteristik dan metode belajar peserta didik dengan disabilitas ➤ Keragaman kebutuhan belajar peserta didik untuk menciptakan pembelajaran inklusif
3.	Kurikulum dan cara menggunakannya	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pemanfaatan kurikulum dalam proses pembelajaran yang berfokus pada peserta

No	Indikator Kompetensi	Subindikator Kompetensi
		<p>didik</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Penggunaan asesmen untuk mendukung pembelajaran yang berpusat pada peserta didik ➤ Penerapan strategi untuk meningkatkan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik ➤ Penerapan strategi pembelajaran yang efektif untuk mencapai hasil belajar literasi dan numerasi peserta didik

Sumber: Pusatinformasi.guru.kemdikbud.go.id

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional

Menurut Pujiyati, (2019) faktor yang mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru adalah kepercayaan dan nilai, keahlian, pengalaman karakteristik personal, motivasi, isu-isu emosional, kapasitas intelektual.

1. Kepercayaan dan nilai:

Kepercayaan dan nilai tercermin dari sikap dan perilaku seseorang, yang sudah melekat dalam diri mereka. Individu yang tidak kreatif atau inovatif cenderung tidak akan mampu menemukan hal-hal baru yang menantang.

2. Keahlian atau keterampilan:

Keterampilan memainkan peran penting dalam banyak kompetensi. Kemampuan berbicara di depan umum adalah keterampilan yang dapat dipelajari dan ditingkatkan melalui latihan dan umpan balik.

3. Pengalaman:

Pengalaman yang luas dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi. Seseorang dengan banyak pengalaman cenderung menemukan hal baru yang perlu dipelajari untuk meningkatkan kemampuannya.

4. Karakteristik personal:

Karakteristik kepribadian dapat memengaruhi kemampuan guru dan karyawan dalam berbagai kompetensi, termasuk penyelesaian konflik, empati, kerja sama, pengaruh, dan membangun hubungan.

5. Motivasi:

Motivasi terhadap pekerjaan berpengaruh pada hasil yang dicapai. Dorongan dan apresiasi yang diberikan kepada karyawan dapat berdampak positif pada kompetensi, mendorong mereka untuk meningkatkan kemampuan di bidangnya.

6. Isu-isu emosional:

Hambatan emosional dapat menghalangi penguasaan kompetensi. Ketakutan akan kesalahan, rasa malu, atau perasaan tidak diterima dapat membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kapasitas intelektual:

Kapasitas intelektual seseorang mempengaruhi penguasaan kompetensi. Perbedaan dalam kemampuan berfikir akan berdampak pada pengambilan keputusan dan penyelesaian konflik di suatu instansi. Ini mengacu pada kemampuan individu dalam mengelola pemikiran untuk mengembangkan kompetensinya.

Sedangkan menurut Hartini, (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi Profesional adalah

1. Faktor Etos Kerja

Etos kerja adalah semangat, motivasi dan dedikasi seorang Guru dalam menjalankan tugasnya. Guru dengan etos kerja yang tinggi cenderung lebih berkomitmen, disiplin dalam meningkatkan kompetensinya.

2. Kualifikasi Pendidikan

Semakin tinggi kualifikasi Pendidikan seorang guru, semakin besar pula kemungkinan ia memiliki pemahaman yang mendalam tentang materi ajar, dan perkembangan terbaru di dunia Pendidikan.

3. Status Kepegawaian

Guru berstatus tetap biasanya memiliki keamanan kerja yang lebih tinggi, yang berdampak pada motivasi untuk mengembangkan kompetensi profesional secara berkelanjutan. sebaliknya, guru honorer mungkin merasa kurang termotivasi untuk berkembang karena status yang tidak tetap dapat mempengaruhi kestabilan karir mereka.

2.3 Lingkungan Kerja Fisik

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Handoko (2021) tempat kerja fisik berfungsi sebagai lokasi aktivitas Guru dan memiliki potensi untuk memengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, peran lingkungan fisik sangat penting dalam pencapaian Kinerja. Dan menurut Handoko (2021) menyatakan Lingkungan Kerja Fisik mencakup semua aspek fisik yang dapat memengaruhi karyawan dalam bekerja, seperti kebersihan, musik, pencahayaan, dan lainnya.

Nitisemito, (2019) menyatakan Lingkungan Kerja Fisik mencakup segala hal di sekitar pekerja yang bersifat fisik dan dapat memengaruhi kenyamanan, keselamatan, serta produktivitas kerja, seperti kebersihan, ventilasi udara, dan penerangan. Lingkungan Kerja Fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sagay (2018).

Sejalan dengan itu menurut Randi (2021) Lingkungan Kerja Fisik mencakup semua hal yang berada di sekitar pekerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, seperti pencahayaan, suhu ruangan, luas area untuk bergerak, tingkat keamanan, kebersihan, musik, dan lain sebagainya.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik adalah lingkungan yang dialami pegawai secara fisik dan terlihat, serta memengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya.

2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Pd, (2018) indikator Lingkungan Kerja Fisik meliputi:

1. Kebersihan: lingkungan kerja yang bersih menciptakan suasana yang sehat. Oleh karna itu, setiap organisasi harus menjaga kebersihan lingkungan kerja. Lingkungan yang bersih membuat karyawan merasa lebih nyaman, yang berujung pada peningkatan kerja.
2. Penerangan atau cahaya: pencahayaan yang baik sangat penting bagi kelancaran kerja karyawan. Penerangannya yang terang namun tidak menyilaukan perlu diperhatikan, karna cahaya yang redup dapat

memperlambat pekerjaan dan meningkatkan kesalahan, sehingga mengganggu efisiensi dan pencapaian tujuan organisasi. Cahaya dapat dibedakan menjadi empat jenis:

- a. Cahaya langsung
 - b. Cahaya setengah langsung
 - c. Cahaya tidak langsung
 - d. Cahaya setengah tidak langsung
3. Sirkulasi udara: Oksigen sangat penting bagi makhluk hidup untuk proses metabolisme. Udara dianggap kotor jika kadar oksigennya berkurang dan tercemar dengan gas berbahaya. Sumber utama udara segar adalah tanaman di sekitar tempat kerja, yang mampu memproduksi oksigen. Ketersediaan oksigen dan keberadaan tanaman dapat memberikan kesejukan dan kesegaran, yang membantu pemulihan tubuh setelah bekerja.
 4. Fasilitas: Merupakan penunjang penting bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas di tempat kerja.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sunyoto, (2019) faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik adalah:

1. Ketersediaan fasilitas kerja: Tersedianya peralatan kerja yang memadai dan dalam kondisi baik mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja.

2. Suhu dan kelembaban udara: Suhu yang terlalu tinggi atau rendah serta kelembaban yang tidak tepat dapat menurunkan kinerja dan kenyamanan kerja.
3. Gangguan fisik: Hal-hal seperti kebisingan, getaran, atau bau yang tidak menyenangkan dapat mengurangi konsentrasi dan produktivitas.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan menurut Mangkunegara (2018), Faktor Lingkungan Kerja Fisik, yaitu:

1. Faktor lingkungan tata ruang kerja: tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidak nyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.
2. Faktor kebersihan dan kerapian: ruang kerja Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Menurut Randi., (2021) penelitian terdahulu merupakan salah satu referensi yang dijadikan acuan oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian, sekaligus memperkaya teori yang digunakan ketika peneliti mengkaji penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu belum ditemukan yang memiliki judul sama persis dengan judul penelitian ini. Namun, peneliti menggunakan beberapa penelitian lain sebagai referensi untuk menambah wawasan dan bahan dalam

penelitian ini. Berikut ini disajikan penelitian terdahulu dalam bentuk beberapa jurnal yang relevan dengan penelitian ini.

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nathalia et al, (2021)	Pengaruh Motivasi berprestasi, Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru	Independen: Kompetensi profesional (X1) Lingkungan kerja fisik (X2) Dependen: Kinerja guru (Y)	kompetensi professional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Ubud, di Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar.
2.	Dece Ata Dogopia, (2024)	Pengaruh Profesional Guru, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru YPPGI Kabupaten Puncak Jaya	Independen: Profesional guru (X1) Ingkungan kerja fisik (X2) Dependen: Kinerja guru (Y)	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara profesional guru, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SD YPPGI Puncak Jaya
3.	(Igawarni & Aprianti, 2023)	Pengaruh Kompetensi (SDM) dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 woha Kabupaten Bima	Independen: Kompetensi sdm (Y) Lingkungan kerja fisik (X2) Dependen: Kinerja guru (Y)	Kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
4.	(Joko Mulyono, 2021)	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Tengah.	Independen: Kompetensi (X1) Lingkungan kerja (X2) Dependen: Kinerja pegawai (Y)	kompetensi berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, dan secara simultan kompetensi dan lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5.	(Andre Prasetyo, 2020)	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada	Independen: Kompetensi (X1) Lingkungan	Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara parsial dan simultan

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
		bagian IGD RSMH PALEMBANG	kerja (X2) Dependen: Kinerja karyawan (Y)	terhadap Kinerja Karyawan.
6.	(Muhamad Suwardi, 2023)	Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Kantor Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi)	Independen: Kompetensi (X1) Lingkungan kerja (X2) Dependen: Kinerja pegawai (Y)	kompetensi, lingkungan kerja, kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi
8.	(Marsen et al., 2021)	<i>The Effect of Pedagogical Competence and Work Environment toward Elementary School Teachers Performance</i>	Independen: Work environment (X2) Dependen: Teacher performance (Y)	<i>pedagogical competence has a positive and significant effect on elementary school teachers performance in Singingi Hilir District, The working environment has a positive and significant impact on the performance of teachers in the District Elementary School Singingi Hilir.</i>
9.	(Kartini et al., 2020)	<i>The influence of principal's leadership, academic supervision, and professional competence toward teachers' performance</i>	Independen: Professional competence (X3) Dependen: Teacher performance (Y)	<i>there is significant influence between the professional competence and the teachers' performance</i>

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru

Menurut Slamet (2021) Kompetensi Profesional adalah kapasitas yang dimiliki seorang Guru untuk menguasai materi pembelajaran secara menyeluruh

dan mendalam, serta dapat mengembangkan metode pengajaran yang efektif untuk mencapai tujuan Pendidikan. Hubungan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru adalah Kompetensi Profesional menentukan seberapa efektif dan produktif seorang. Hal ini dapat juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartini (2020), yang menyatakan *there is significant influence between the professional competence and the teachers' performance*.

2.5.2 Hubungan Variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru

Menurut Nitisemito, (2019) Lingkungan Kerja Fisik mencakup segala hal di sekitar pekerja yang bersifat fisik dan dapat memengaruhi kenyamanan, keselamatan, serta produktivitas kerja, seperti kebersihan, ventilasi udara, dan penerangan. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru adalah karena lingkungan yang kondusif dapat mendukung produktivitas, kenyamanan Guru dalam bekerja. Hal ini dapat didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marsen, (2021) yang menyatakan bahwa *pedagogical competence and working environment has a positive and significant impact on the performance of teachers in the District Elementary School Singingi Hilir*.

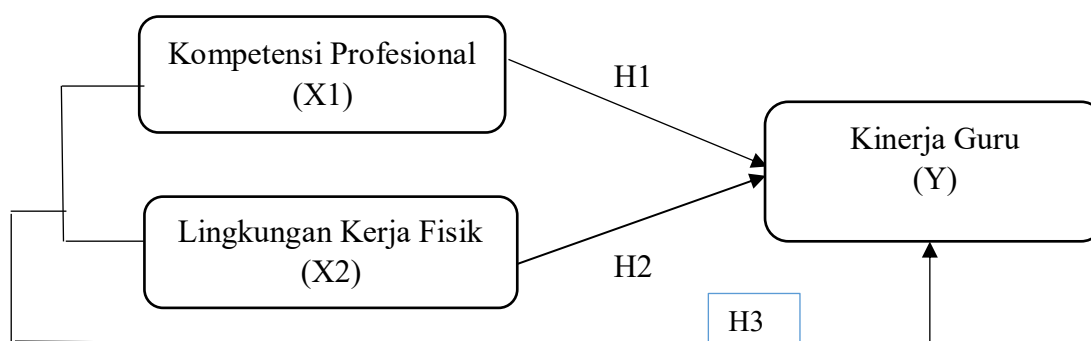
2.5.3 Hubungan Variabel Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru

Menurut Dessler, (2021) Kinerja Guru atau prestasi kerja menggambarkan hasil yang diperoleh Guru dalam menjalankan tugasnya, berdasarkan kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang dihabiskan, dimana output yang dihasilkan menunjukkan kualitas yang baik. Hubungan variabel Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru adalah Kompetensi Profesional

memungkinkan Guru mengajar dengan efektif dan efisien, sementara Lingkungan Kerja Fisik yang mendukung memfasilitasi proses pengajaran dan memberikan kenyamanan yang meningkatkan motivasi. Kombinasi antara keduanya menghasilkan Kinerja Guru yang optimal, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan Pendidikan yang lebih baik. Hal ini dapat di dukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprianti, (2023) menyatakan bahwa Kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual secara teoritis merupakan cara untuk menghubungkan dari berbagai variabel penelitian, yaitu variabel yang terikat (dependen) dengan variabel bebas (indenpenden) yang akan diukur dan untuk diamati melalui proses penelitian Brahmana, (2016) Didasarkan pada uraian teori dari tinjauan pustaka pada Bab II, maka muncul kerangka konseptual penelitian mengenai Pengaruh kompetenai profesional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok sebagai berikut:



Gambar 2 Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugyiono, (2017:70) hipotesis ini dibentuk berdasarkan teori yang relevan dan belum didukung oleh fakta, bertujuan untuk mengarahkan serta memberikan pedoman dalam pokok permasalahan dan tujuan penelitian. Berdasarkan uraian masalah yang ada, hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

- H1:** Kompetensi Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok
- H2:** Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok.
- H3:** Kompetensi Profesional, dan lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta pemda langkat bahorok

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif untuk mengeksplorasi pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru di di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang memanfaatkan angka *statistic* dalam pengumpulan dan analisis data yang dapat diukur. Teknik yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini meliputi survai, kuesioner, eksperimen, observasi, dan wawancara. Sugiyono, (2019).

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok yang beralamat di Jalan. Vetran Bahorok, Kabupaten Langkat, Sumatra utara.

3.1.3 Waktu Penelitian

Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan				2024-2025					
		Agus	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	maret	April
1	Pra Riset									
2	Pengajuan Judul									
3	BimbinganProposal									
4.	Seminar Proposal									
5	Pengumpulan Data									
6	Seminar Hasil									
7.	Meja Hijau									

3.2 Definisi Operasional

Sugiyono (2021), definisi oprasional merujuk pada segala hal yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari, dengan tujuan untuk mendapatkan informasi atau petunjuk mengenai cara pengukuran variabel. Definisi oprasional ini juga dapat memberikan panduan bagi peneliti lainnya yang menggunakan variabel serupa. Variabel yang dianalisis harus selaras dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yang akan diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.2 Definisi Oprasional Dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi Oprasional	Indikator	Skala ukur
1.	Kinerja Guru (Y)	Kinerja Guru atau prestasi kerja menggambarkan hasil yang diperoleh guru dalam menjalankan tugasnya, berdasarkan kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang dihabiskan, dimana output yang dihasilkan menunjukan kualitas yang baik.	1. Perencanaan pembelajaran. 2. Pelaksanaan pembelajaran. 3. Evaliasi pembelajaran. 4. Pengembangan diri.	Likert
2.	Kompetensi Profesional (X1)	Kompetensi Profesional didefinisikan sebagai kapasitas yang dimiliki seorang Guru untuk menguasai materi pembelajaran secara menyeluruh dan mendalam, serta dapat mengembangkan metode pengajaran yang efektif untuk mencapai tujuan pendidikan.	1. Pengetahuan konten pembelajaran dan cara mengajarkannya. 2. Karakteristik dan cara belajar peserta didik. Kurikulum dan cara menggunakannya	Likert
3.	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Lingkungan Kerja Fisik adalah mencakup segala hal di sekitar pekerja yang bersifat fisik dan dapat memenagruhi kenyamanan, keselamatan, serta produktivitas kerja	1. Kebersihan 2. Penerangan atau cahaya 3. Sirkulasi udara 3. Fasilitas	Likert

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2021), populasi adalah area umum yang mencakup subjek atau objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan selanjutnya dibuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok. Berdasarkan data dari Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok, terdapat jumlah guru sebanyak 60.

3.3.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan Nonprobability Sampling. Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sementara metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu purposive sampling, yang dimana purposive sampling itu sendiri merupakan teknik penentuan sampel yang memiliki pertimbangan tertentu berdasarkan kriteria yang telah ditentukan Sugiyono, (2019). Untuk menentukan sampel penelitian digunakan Rumus sampel jenuh (sensus).

Menurut Arikunto, (2012:104), apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Namun, jika populasi melebihi 100 orang, maka cukup diambil 10-15% atau 20-25% dari total populasi sebagai sampel. Berdasarkan penelitian ini, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, peneliti mengambil seluruh populasi yang ada di Sekolah

Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok, yaitu sebanyak 60 responden.

Berdasarkan rumus sampel jenuh (sensus) diatas menunjukkan bahwa jumlah sampel penelitian ini sebanyak 60 responden. Adapun kriteria-kriteria sebagai berikut: Melalui kriteria sampel pada penelitian ini yaitu:

1. Laki-laki atau perempuan
2. Usia > 22 tahun, dimana seseorang Guru sudah mempunyai ilmu pengetahuan yang cukup untuk mendidik dan mengarahkan para siswa- siswi yang berada di lingkungan Sekolah.
3. Pendidikan terakhir

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.4.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berupa data jawaban responden berupa angka atau besaran yang dapat diukur atau dihitung dan dianalisis dengan menggunakan alat statistik Bernama SPSS.

3.3.2 Sumber Data

Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Data Primer: Data primer dikumpulkan langsung dari responden dengan menyediakan katalog Pertanyaan dan mewawancarai secara langsung kepada responden.
2. Data Sekunder: Data sekunder meliputi data terkait substansi dari jurnal berupa referensi yang relevan untuk mendukung penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Pugu (2024), data penelitian adalah semua informasi yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam suatu penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa metode berikut:

1. Pengamatan (*observation*)

Pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian melalui kegiatan observasi secara langsung di lapangan.

2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*)

Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang terdiri dari daftar pertanyaan yang telah dirancang berdasarkan indikator pada setiap variabel penelitian. Responden diberikan kebebasan untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan pengalaman atau kondisi yang mereka alami. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

Tabel 3.3 Bobot Nilai Angket

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Teknik Pengolahan Data

Data yang telah dikumpulkan (data mentah) kemudiah diolah. Pengolahan data dimaksudkan sebagai proses untuk memperoleh data ringkasan dari data

mentah dengan menggunakan cara atau rumus tertentu. Pengolahan data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara catatan lapangan, dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih yang penting dan akan dipelajari serta membuat kesimpulan (Sugiyono 2014).

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

Alat ukur untuk semua variabel dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden agar mereka dapat menyampaikan pernyataan sesuai dengan perasaan dan pengalaman mereka. Kuesioner sebagai instrumen harus memenuhi dua syarat utama, yaitu validitas dan reliabilitas

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali, (2006) mengemukakan bahwa uji validitas berfungsi untuk menilai keabsahan atau validitas suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaanya dapat mengungkapkan aspek yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk pengujian validasi instrumen, peneliti menggunakan program *Statistical Package for the Social Science for windows* (SPSS). Dengan mengikuti kriteria yang ada dalam penggunaan program SPSS dengan kriteria (Sugiyono, 2016) :

- a) Jika $R \text{ hitung} \geq 0,361$ maka elemen perlengkapan dinyatakan valid.
- b) Jika $R \text{ hitung} < 0,361$ maka elemen instrumen dinyatakan tidak valid.

Table 3.4 Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1.1	0,678	0,361	Valid
Y1.2	0,534		Valid
Y1.3	0,477		Valid
Y1.4	0,392		Valid
Y1.5	0,663		Valid
Y1.6	0,368		Valid
Y1.7	0,377		Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Kompetensi Profesional

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,425	0,361	Valid
X1.2	0,468		Valid
X1.3	0,403		Valid
X1.4	0,401		Valid
X1.5	0,546		Valid
X1.6	0,468		Valid
X1.7	0,401		Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,694	0,361	Valid
X2.2	0,562		Valid
X2.3	0,424		Valid
X2.4	0,445		Valid
X2.5	0,461		Valid
X2.6	0,478		Valid
X2.7	0,548		Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, (2017) uji reliabilitas menggambarkan sejauh mana pengukuran terhadap objek yang sama dapat menghasilkan data yang konsisten. Sebuah kuesioner dianggap reliabel apabila jawaban atas kiptertanyaannya menunjukkan tingkat konsistensi atau kestabilan dari waktu ke waktu. Salah satu alat yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah uji validitas. Reliabilitas suatu tes dinyatakan valid dengan menggunakan metode berikut:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$ maka data dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,70$ maka data dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi Profesional (X1)	0,929 $> 0,7$	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,953 $> 0,7$	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.880 $> 0,7$	Reliabel

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Aguss, (2021) tehnik analisis data merujuk pada proses pencarian dan penyusunan data yanag diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi secara sistematis. Proses ini melibatkan pengorganisasian data ke dalam kategori, penjabaran ke dalam unit-unit, sintesis, penyusunan pola, pemilihan informasi yang penting untuk dipelajari, dan pembuatan kesimpulan agar mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menentukan apakah regresi merupakan instrument yang efektif atau tidak. Beberapa jenis pengujian asumsi klasik yaitu:

3.6.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan metode grafik dan statistik yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi dengan SPSS untuk menilai normalitas data

1. Grafik Histogram: uji ini didasarkan pada asumsi bahwa data dengan bentuk seperti lonceng dianggap sebagai distribusi yang normal. Data yang memiliki

pola distribusi normal dianggap layak, sedangkan data yang terkonsentrasi di sebelah kanan atau kiri menunjukkan bahwa distribusi tersebut tidak normal.

2. Normal probability plot:

Model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas apabila data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Sebaliknya, model regresi dianggap tidak memenuhi asumsi normalitas jika data menyimpang secara signifikan dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis tersebut.

3. *One sampel Kolmogorov-Smirnov*

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi yang normal.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data yang digunakan tidak memiliki distribusi yang normal.
- c. Jika nilai $0,05$ maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, dan jika nilai dibawah $0,05$ maka diinterpretasikan sebagai tidak normal.

3.6.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskeditas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat ketidak samaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi Ghazali, (2016). Dasar pengambilan keputusan adalah

1. Jika probabilitas signifikannya lebih tinggi dari 5%, maka model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas
2. Jika probabilitas signifikannya lebih rendah dari 5%, maka model regresi mengalami heteroskedastisitas, Dasar analisisnya, yaitu:

- a. Jadi heterokedastisitas ditunjukkan oleh pola tertentu, seperti gelombang, melebar, dan menyempit.
- b. Tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

3.6.1.3 Uji multikolineritas

Uji multikolineritas adalah untuk mengidentifikasi apakah terapat korelasi di antara variabel independen dalam model regresi. Menurut Ghozali (2006) uji multikolineritas digunakan untuk memeriksa apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukan adanya korelasi antar variabel independen.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolineritas yaitu jika $\text{tolerance} > 0,1$ dan $\text{variance inflation factor} < 10$ dan dikatakan tidak terjadi multikolineritas.

3.7 Uji Statistik

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mengilustrasikan data yang diperoleh, tanpa bertujuan untuk membuat kesimpulan atau generalisasi yang luas. Sugiyono, (2019). Tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari kuesioner yang mereka isi, serta menjelaskan hasil tersebut secara tertulis.

3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono, (2010), analisis regresi linier berganda merupakan

alat analisis yang digunakan untuk meramalkan nilai pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan tujuan untuk membuktikan adanya atau tidaknya hubungan fungsional antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat, dengan bantuan program software SPSS, yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

A = konstanta

X₁ = Kompetensi Profesional

X₂ = Lingkungan Kerja Fisik

β₁, β₂ = Koefisien Regresi Berganda

e = Standart eror (tingkat kesalahan 10%)

3.8 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2017) Uji hipotesis adalah proses pengambilan keputusan berdasarkan data yang diperoleh dari sampel, untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak.

3.8.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh suatu variabel independen secara individu terhadap variasi variabel dependen. Dasar pengambilan kesimpulan pada uji t adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas (signifikansi) $< 0,05 (\alpha)$, maka menunjukkan bahwa variabel independen secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Sebaliknya, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan probabilitas (signifikansi) $> 0,05 (\alpha)$, maka menunjukkan bahwa variabel independen secara parsial (individu) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.8.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan ini dilakukan untuk mengetahui apakah Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan Kinerja Guru pada taraf kepercayaan atau uji 0,05 dengan kriteria:

- a. Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$ artinya terdapat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

3.8.3 Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) adalah ukuran yang dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen Umar, (2002). Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1; nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen hampir mencakup semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel, sementara nilai yang menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Jika koefisien determinan bernilai 0, maka variabel independen tersebut dianggap tidak mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji parsial Kompetensi Profesional, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok, maka hipotesis pertama diterima.
2. Berdasarkan uji parsial Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok, maka hipotesis kedua diterima
3. Berdasarkan uji simultan Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pemda Langkat Bahorok, maka hipotesis ketiga diterima.

5.2 Saran

1. Kompetensi Profesional. Bagi pihak sekolah perlu mengadakan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan Kompetensi Profesional Guru, baik dalam aspek pedagogic, keahlian bidang studi maupun pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran.
2. Lingkungan Kerja Fisik. Bagi pihak sekolah bersama yayasan, perlu mengupayakan pengadaan fasilitas pendukung pembelajaran seperti proyektor dan komputer. Hal ini dapat dilakukan melalui kerja sama dengan pihak swasta yang relevan dengan bidang keahlian di SMK, ataupun dengan

pemanfaatan dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) secara optimal agar pembelajaran lebih efektif dan interaktif

3. Bagi Instansi Pemerintah. Diharapkan untuk meningkatkan sosialisasi dan pelatihan terkait kurikulum merdeka, selain itu, evaluasi terhadap kebijakan kurikulum perlu dilaksanakan secara berkala dengan mempertimbangkan kendala yang dihadapi Guru dalam implementasinya.
4. Bagi sekolah. perlu menerapkan kebijakan disiplin yang lebih ketat terkait jam kedatangan Guru. Hal ini dapat dilakukan dengan penerapan sistem absensi digital, pemberian sanksi bagi Guru yang sering terlambat, serta penghargaan bagi Guru yang disiplin sebagai bentuk apresiasi agar budaya disiplin tetap terjaga.
5. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya. Peneliti selanjutnya disarankan untuk untuk mempertimbangkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi Kinerja Guru seperti, motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, atau budaya organisasi

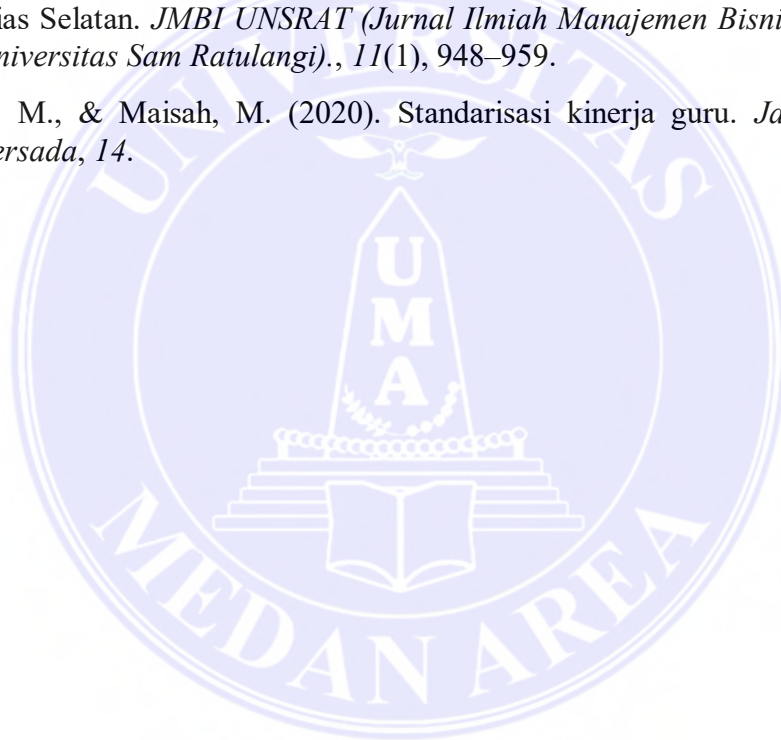
DAFTAR PUSTAKA

- Akademik Badan Standar, K., Asesmen Pendidikan Kementerian Pendidikan, dan, & Teknologi Republik Indonesia Edisi, dan. (2022). *Kurikulum untuk Pemulihan Pembelajaran*.
- Andre Prasetyo. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Igd Rsmh Palembang*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273.
- Dece Ata Dogopia. (2024). *Pengaruh Profesional Guru, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru YPPGI Kabupaten Puncak Jaya*.
- Dessler. (2021). Pengaruh Person Job-Fit, Emotional Quotient, dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Smk Taruna Abdi Bangsa. In *Junal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*.
<http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Ghozali, I. (2006a). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2006b). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah B. Uno, N. L. (2020). Teori kinerja dan pengukurannya. In F. H. Restu Damayanti (Ed.), *Teori kinerja dan pengukurannya* (Ed. 1, Cet. 2., pp. 225–231). Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ema*, 6(1), 17–26.
- Hartini, s. (2019). *faktor faktor strategis untuk meningkatkan kompetensi guru di smp negeri se-salatiga*.
- Igamawarni, A., & Aprianti, K. (2023). Pengaruh Kompentensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Woha Kabupaten Bima. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 10372–10383.
- Joko Mulyono. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Tengah. 1 Nomor 2*.
- Kartini, D., Kristiawan, M., Fitria, H., Negeri, S., & Sugihan, M. (2020). The influence of principal's leadership, academic supervision, and professional competence toward teachers' performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1), 156–164.

- Kasmir, K. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers, 72.
- Kristanto, H., & Karina M.R. Brahmana, R. (2016). Pengaruh Product Placement Pada Film Indonesia Terhadap Brand Awareness Dan Purchase Intention Masyarakat Surabaya. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 10(1), 20–26. <https://doi.org/10.9744/pemasaran.10.1.20-26>
- Mangkunegara. (2018). *Komparatif Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pada Bank Bjb Cabang Karawang*.
- Marsen, S. B., Santosa, H., & Rochanah, S. (2021). The Effect of Pedagogical Competence and Work Environment toward Elementary School Teachers Performance. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 13(1), 668–677.
- Melyza, A., & Aguss, R. M. (2021). Persepsi Siswa Terhadap Proses Penerapan Pembelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga Dan Kesehatan Pada Pandemi Covid-19. *Journal Of Physical Education*, 2(1), 8–16.
- Muhamad Suwardi. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai*.
- Mulyani, F. (2020). *Konsep Kompetensi Guru dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Kajian Ilmu Pendidikan Islam)*. www.journal.uniga.ac.id
- Mulyasa, H. E. (2022). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru*. Bumi Aksara.
- Nathalia, D. P. C., Kawiana, I. G. P., & Trarintya, M. A. P. (2021). Pengaruh kompetensi profesional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 570–580.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen personalia:(managemen sumber daya manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Ondi Soandi. (2022). *Upaya Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Guru di Mim Karanganom Kec. Sukodono Kab. Sragen*.
- pujiyati. (2019). *faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru*.
- Randi, H., Setyorini, W., & Prakasa, A. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara. *Magenta*, 9(2), 75–82.
- Reba, Y. A., Saud, H., Saputra, A. A., & Pristanti, N. A. (2022). Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling Ditinjau dari Kompetensi Profesional dan Dukungan Sistem. *JBKI (Jurnal Bimbingan Konseling Indonesia)*, 7(2), 11–19.

- Rivai, V. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Buku Gramedia Matraman Jakarta*.
- Sagay, I. F. P., Tewal, B., & Sendow, G. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3).
- Santoso, T. D. P. (2022). Rancangan Pembelajaran Berkarakteristik Inovatif Abad 21 Pada Materi Penguat Audio Dengan Model Pembelajaran Berbasis Proyek (Project Based Learning) di SMKN 1 Adiwerna. *Cakrawala: Jurnal Pendidikan*, 276–287.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2018). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. *Bandung: CV. Mandar Maju*.
- Slamet, E., Harapan, E., & Wardiah, D. (2021). Pengaruh literasi digital guru dan motivasi kepala sekolah terhadap keberhasilan belajar di rumah. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 774–778.
- Sopandi, A. (2019). Pengaruh kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(2), 121–130.
- Sudjana, N. (2021). *Dampak Kinerja Guru Dan Motivasi Belajar Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa*.
- Sugiyono. (2014). Pengaruh Penggunaan Video Edukatif Pada Sikap Tanggung Jawab Siswa SMP Negeri 3 Sakra Timur. *Journal Transformation of Mandalika*, 3(1), 76–82.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan r&d. In *Japanese Journal of Allergology* (Vol. 54, Issue 8).
- Sugiyono. (2017). Pengaruh penggunaan media flipbook terhadap keterampilan menulis teks nonfiksi siswa kelas IV SDN di lakarsantri surabaya. *Jurnal PGSD*, 6(3), 394–403.
- Sugiyono. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang. *ATRBIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 7(1), 52–60.
- Sugiyono, S., Sutarman, S., & Rochmadi, T. (2021). Pengembangan sistem computer based test (CBT) tingkat sekolah. *Indonesian Journal of Business Intelligence (IJUBI)*, 2(1), 1–8.
- Sugyiono. (2017). 5. *BAB III - Metode Penelitian*.
- Sukardi, S., Aminah, S., & Dewi, I. O. (2023). Peran Kompetensi Guru, Literasi Digital, Dan Ketersediaan Sarana Teknologi Terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran (Study Pada Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Kandeman, Kabupaten Batang). *Serat Acitya*, 12(1), 1.

- Sunyoto, D. (2019). Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. *Cetakan Ke I. Jakarta: Buku Seru.*
- Suyanto, S., & Mahmud, A. (2022). Peran Guru Pamong Pada Program PPG Sebagai Wujud Sinergi Perguruan Tinggi Mempersiapkan Guru Profesional. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana*, 5(1), 1069–1074.
- Syafrianti, T., & Wahyuni, N. (2022). Pengaruh Sistem Manajemen Mutu dan Penerapan Kurikulum 2013 Terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Dumai Tahun Ajaran 2019/2020. *Wibawa: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 62–75.
- Telaumbanua, J. C., Mendrofa, S. A., Baene, E., & Hulu, F. (2024). Analisis Kepuasan Masyarakat atas Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Gomo kab. Nias Selatan. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(1), 948–959.
- Yamin, M., & Maisah, M. (2020). Standarisasi kinerja guru. *Jakarta: Gaung Persada*, 14.



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK S PEMDA LANGKAT BAHOROK

Dengan Hormat

Saya, Debi Arnelia Br. Kembaren seorang Mahasiswi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, ingin menyampaikan kepada bapak/Ibu bahwa saya telah melakukan penelitian yang berkaitan tentang Pengaruh Kompetensi Profesioanl dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru di SMK S Pemda Langkat Bahorok. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampaknya terhadap Kinerja Guru. Oleh karna itu, saya sangat berharap agar para responden dapat memberikan jawaban yang mencerminkan kondisi Bapak/Ibu dengan sebaik-baiknya untuk mendukung penelitian yang saya lakukan.

Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu dalam berpartisipasi pada penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Berilah tanda (√) untuk setiap pernyataan ini yang sesuai dengan data diri

anda

Jenis kelamin:	Usia:	Pendidikan Terakhir:
() Laki-Laki	() 22-27	() D3
() Perempuan	() 28-32	() S1
	() 33-48	
	() 49-56	
	() > 57	

Keterangan Cara Pengisian:

Berilah tanda (√) untuk setiap pernyataan ini yang sesuai dengan kenyataannya dengan pilihan sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Kurang setuju (KS)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak setuju (STS)

1. VARIABEL KINERJA GURU (Y)

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Persiapan Dalam Perencanaan Pembelajaran						
1	Saya merasa bahwa perencanaan pembelajaran yang matang membantu saya mengajar dengan lebih efektif.					
2	Saya secara rutin mengevaluasi dan memperbarui rencana pembelajaran saya sesuai kebutuhan siswa.					
3	Saya merencanakan setiap materi pembelajaran dengan matang sebelum mengajar.					
Pemanfaatan Media Pembelajaran						
4	Saya menggunakan berbagai media pembelajaran untuk membuat materi lebih menarik dan mudah untuk dipahami.					
5	Saya selalu aktif dalam mengelola kelas dan membantu menciptakan suasana belajar yang positif.					
Bekerja Dengan Siswa Secara Individu						
6	Saya merasa bahwa waktu yang saya habiskan untuk bekerja dengan siswa secara individu berkontribusi pada kemajuan belajar mereka.					
Melibatkan Siswa Dalam Berbagai Pengalaman Belajar						
7	Saya secara aktif menggunakan media pembelajaran yang beragam untuk meningkatkan proses belajar siswa.					

2. VARIABEL KOMPETENSI PROFESIONAL (X1)

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<i>Pengetahuan Konten Pembelajaran dan Cara Mengajarkannya</i>						
1	Saya merasa memiliki pengetahuan yang cukup tentang konten pelajaran yang saya ajarkan.					
2	Saya percaya bahwa metode pengajaran yang saya gunakan efektif dalam membantu siswa memahami materi pelajaran.					
3	Saya secara teratur memperbarui pengetahuan saya tentang konten pembelajaran dan teknik pengajaran yang baru.					
<i>Karakteristik dan Cara Belajar Peserta Didik</i>						
4	Saya memahami cara belajar yang paling efektif untuk siswa di kelas saya.					
5	Saya secara aktif mencari cara untuk menyesuaikan metode pengajaran saya dengan gaya belajar siswa.					
<i>Kurikulum dan Cara Menggunakannya</i>						
6	Saya pernah memberikan masukan dan saran terkait kurikulum kepada pihak sekolah.					
7	Saya pernah mengikuti sosialisasi/ pelatihan mengenai cara memahami dan menggunakan kurikulum.					

3. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2)

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kebersihan						
1	Saya menjadi konsentrasi waktu mengajar di saat lingkungan kelas bersih dan rapi.					
Penerangan/ Cahaya						
2	Saya merasa penerangan di ruang kelas cukup untuk mendukung kegiatan mengajar.					
Sirkulasi Udara						
3	Saya merasa sirkulasi udara di ruang kelas cukup baik, sehingga tidak terasa pengap.					
4	Saya merasa ventilasi udara di ruang kelas memadai, baik dari jendela maupun alat pendingin ruangan seperti kipas.					
Fasilitas						
5	Saya merasa bahwa fasilitas kebersihan, seperti tempat sampah, dan alat pembersih, tersedia dan memadai di ruang kelas.					
6	Saya merasa kondisi ruang kelas yang nyaman berpengaruh positif pada motivasi saya untuk mengajar.					
7	Saya merasa bahwa ruang kelas menyediakan fasilitas yang cukup untuk mendukung proses belajar-mengajar dengan efektif.					

Lampiran 2 Jawaban Responden

Jawaban Responden untuk Kompetensi Profesional (X1) dari 60 guru:

	Kompetensi Profesional (X1)							Total
	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	X.1.7	X1
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	5	4	5	4	4	4	4	30
3	5	4	5	4	4	4	5	31
4	5	4	5	5	4	5	4	32
5	5	4	5	4	4	4	4	30
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	5	3	5	4	3	3	4	27
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	5	4	5	5	5	5	5	34
10	5	4	5	4	4	4	4	30
11	5	5	5	5	5	5	4	34
12	5	5	5	4	5	4	5	33
13	5	5	5	5	5	5	4	34
14	5	5	5	4	5	4	4	32
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	5	5	5	4	4	5	4	32
17	5	4	5	5	5	4	5	33
18	5	4	5	5	5	4	4	32
19	5	4	5	5	5	4	4	32
20	5	5	5	4	4	4	5	32
21	5	5	5	5	4	5	4	33
22	5	5	5	5	5	4	4	33
23	5	5	5	4	5	4	5	33
24	5	5	5	4	5	5	5	34
25	5	5	5	5	4	4	4	32
26	5	5	5	4	5	5	4	33

	Kompetensi Profesional (X1)							Total
	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	X.1.7	X1
27	5	5	5	5	5	5	5	35
28	5	5	5	4	5	5	4	33
29	5	4	5	5	5	4	4	32
30	5	5	5	5	5	4	5	34
31	5	4	5	4	5	5	4	32
32	5	4	5	5	5	5	4	33
33	5	5	5	4	4	4	5	32
34	5	5	5	5	4	4	5	33
35	5	4	5	4	4	5	4	31
36	5	5	5	5	5	4	5	34
37	5	5	4	4	4	5	5	32
38	5	4	4	5	5	5	4	32
39	5	4	5	4	4	4	5	31
40	5	4	4	5	5	5	5	33
41	5	5	5	4	5	5	4	33
42	5	4	4	4	5	5	5	32
43	5	5	5	4	5	5	5	34
44	5	4	5	5	4	5	4	32
45	5	4	4	4	5	4	5	31
46	5	4	5	5	5	5	5	34
47	5	4	4	5	4	5	4	31
48	5	4	4	4	5	5	5	32
49	5	4	4	4	5	5	5	32
50	5	5	4	4	5	4	5	32
51	5	5	5	4	5	4	4	32
52	5	4	5	4	5	5	4	32
53	5	4	4	5	4	4	5	31
54	5	4	5	4	4	4	5	31

	Kompetensi Profesional (X1)							Total
	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	X.1.7	X1
55	5	5	4	4	4	5	4	31
56	5	5	4	5	5	5	4	33
57	5	5	4	5	5	4	4	32
58	5	5	5	5	4	5	4	33
59	5	5	4	5	4	5	4	32
60	5	5	4	5	4	5	4	32

Jawaban Responden untuk Lingkungan Kerja Fisik (X2) dari 60 guru:

	Lingkungan Kerja Fisik (X2)							Total
	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.2.6	X.2.7	X2
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	4	4	5	3	4	28
4	4	4	4	4	3	4	3	26
5	5	4	4	3	5	5	4	30
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	5	3	3	3	4	5	4	27
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	4	4	4	4	5	5	4	30
11	4	4	4	5	5	5	5	32
12	5	4	5	5	5	4	4	32
13	5	5	5	4	5	5	5	34
14	5	5	5	5	5	4	5	34
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	5	4	4	4	4	4	5	30
17	5	4	4	5	4	5	4	31

	Lingkungan Kerja Fisik (X2)							Total
	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.2.6	X.2.7	X2
18	5	5	4	4	4	5	4	31
19	5	4	5	4	5	4	5	32
20	4	4	5	5	5	4	4	31
21	4	4	5	4	5	4	4	30
22	4	5	5	4	5	4	5	32
23	4	5	4	4	5	4	5	31
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	5	4	4	4	5	5	4	31
26	5	5	5	5	4	5	4	33
27	5	4	4	4	4	5	4	30
28	5	4	4	5	4	4	5	31
29	4	4	4	4	4	5	4	29
30	5	5	5	4	5	4	4	32
31	5	5	5	4	5	4	5	33
32	5	4	5	4	5	5	5	33
33	5	4	5	5	4	5	4	32
34	4	5	4	4	4	4	4	29
35	5	4	4	5	4	4	5	31
36	5	5	5	4	4	4	5	32
37	5	4	4	4	4	3	5	29
38	4	5	5	4	5	5	5	33
39	5	5	5	5	5	4	5	34
40	4	5	5	4	5	5	5	33
41	5	5	5	4	4	4	5	32
42	5	5	5	5	5	5	4	34
43	5	5	5	4	4	5	5	33
44	5	5	5	4	4	4	4	31
45	5	5	5	4	5	5	4	33

	Lingkungan Kerja Fisik (X2)							Total
	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.2.6	X.2.7	X2
46	4	4	4	4	4	5	4	29
47	4	5	5	5	4	4	5	32
48	5	4	4	5	5	4	5	32
49	5	5	5	5	5	4	4	33
50	5	4	5	5	4	5	4	32
51	5	5	5	5	4	4	5	33
52	5	4	5	4	4	4	4	30
53	5	5	5	4	5	5	4	33
54	5	5	5	5	5	5	4	34
55	5	5	4	5	4	5	5	33
56	5	5	5	5	5	4	5	34
57	5	5	4	5	5	5	5	34
58	5	5	5	5	5	5	5	35
59	5	5	5	5	5	5	4	34
60	5	5	5	5	5	5	4	34

Jawaban Responden untuk Kinerja Guru (Y) dari 60 guru:

	Kinerja Guru (Y)							Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	5	4	4	4	4	4	28
4	4	5	4	4	5	4	5	31
5	5	4	4	4	4	4	4	29
6	5	5	5	5	5	4	4	33
7	5	4	4	3	4	4	4	28
8	5	5	5	5	5	5	5	35

	Kinerja Guru (Y)							Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y
9	5	5	5	5	5	4	4	33
10	5	4	5	5	5	4	5	33
11	4	4	4	4	5	5	5	31
12	5	4	5	4	4	4	4	30
13	5	5	5	5	4	5	5	34
14	4	4	4	5	5	4	4	30
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	4	4	5	5	5	5	4	32
17	5	5	5	4	5	5	5	34
18	4	5	5	5	4	5	5	33
19	5	5	5	5	5	5	4	34
20	5	4	5	5	4	4	5	32
21	5	4	5	4	4	5	5	32
22	5	5	4	4	4	5	5	32
23	4	5	4	4	5	4	4	30
24	4	5	4	4	4	5	5	31
25	5	5	5	4	5	4	5	33
26	4	4	4	5	5	5	5	32
27	5	4	4	4	4	5	4	30
28	4	5	5	4	5	5	4	32
29	5	5	5	4	4	4	5	32
30	5	5	5	5	4	4	5	33
31	4	5	4	4	5	5	5	32
32	4	5	5	5	5	4	5	33
33	5	4	5	4	4	4	4	30
34	5	4	4	4	5	4	5	31
35	5	5	5	5	4	5	5	34
36	5	5	5	5	5	4	4	33

	Kinerja Guru (Y)							Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y
37	4	4	5	5	5	5	4	32
38	5	4	5	5	5	4	5	33
39	5	5	4	5	5	5	5	34
40	4	4	4	4	4	4	4	28
41	5	5	5	5	5	5	5	35
42	5	5	5	5	4	4	4	32
43	5	4	4	4	5	5	5	32
44	4	5	5	5	4	4	5	32
45	4	5	5	4	5	4	4	31
46	5	5	5	4	4	4	4	31
47	5	5	4	4	4	4	4	30
48	5	4	5	5	5	5	4	33
49	4	5	4	5	4	4	4	30
50	5	4	5	5	4	5	5	33
51	5	5	5	4	5	4	5	33
52	5	4	4	4	5	4	4	30
53	5	4	5	4	4	5	4	31
54	5	4	5	4	5	5	4	32
55	4	5	4	5	5	5	4	32
56	4	5	4	5	5	4	5	32
57	4	4	5	4	5	5	5	32
58	5	4	5	4	5	5	5	33
59	4	4	4	4	4	4	4	28
60	4	4	4	4	4	4	4	28

Lampiran 3 Tabel Hasil Uji Data

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas X1

		Correlations							Total
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
X1.1	Pearson Correlation	1	.112	-.396*	.144	-.008	.231	-.126	.425
	Sig. (2-tailed)		.557	.031	.448	.967	.219	.508	.077
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.112	1	.197	-.165	.039	.253	-.165	.468
	Sig. (2-tailed)	.557		.298	.385	.837	.178	.385	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	-.396*	.197	1	.457*	-.044	-.405*	.050	.403
	Sig. (2-tailed)	.031	.298		.011	.817	.026	.794	.152
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.144	-.165	.457*	1	.076	-.285	.050	.401
	Sig. (2-tailed)	.448	.385	.011		.689	.127	.794	.028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	-.008	.039	-.044	.076	1	.253	.197	.546
	Sig. (2-tailed)	.967	.837	.817	.689		.178	.298	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.231	.253	-.405*	-.285	.253	1	.197	.468
	Sig. (2-tailed)	.219	.178	.026	.127	.178		.298	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	-.126	-.165	.050	.050	.197	.197	1	.401
	Sig. (2-tailed)	.508	.385	.794	.794	.298	.298		.028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1	Pearson Correlation	.328	.468**	.268	.401*	.546**	.468**	.401*	1
	Sig. (2-tailed)	.077	.009	.152	.028	.002	.009	.028	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

b. Uji Validitas X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.317	.179	.202	.027	.357	.261	.694
	Sig. (2-tailed)		.088	.343	.285	.885	.052	.164	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.317	1	.159	.298	-.024	-.197	.247	.562
	Sig. (2-tailed)	.088		.401	.109	.898	.298	.188	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.179	.159	1	-.178	.121	-.060	-.119	.424
	Sig. (2-tailed)	.343	.401		.347	.524	.754	.532	.050
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.202	.298	-.178	1	-.136	.067	.267	.445
	Sig. (2-tailed)	.285	.109	.347		.473	.724	.153	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.027	-.024	.121	-.136	1	.110	-.191	.461
	Sig. (2-tailed)	.885	.898	.524	.473		.563	.312	.164
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.357	-.197	-.060	.067	.110	1	.413*	.478
	Sig. (2-tailed)	.052	.298	.754	.724	.563		.023	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.261	.247	-.119	.267	-.191	.413*	1	.548
	Sig. (2-tailed)	.164	.188	.532	.153	.312	.023		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.694**	.562**	.361*	.445*	.261	.478**	.548**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.050	.014	.164	.008	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

c. Uji Validitas Y

		Correlations							
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Total
Y1.1	Pearson Correlation	1	-.179	.200	-.067	.000	-.067	.134	.678
	Sig. (2-tailed)		.344	.289	.724	1.000	.724	.481	.094
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	-.179	1	.179	.285	.418*	-.044	-.112	.534
	Sig. (2-tailed)	.344		.344	.127	.022	.817	.557	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	.200	.179	1	-.202	.119	.202	.000	.477
	Sig. (2-tailed)	.289	.344		.285	.532	.285	1.000	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	-.067	.285	-.202	1	.351	-.050	-.126	.392
	Sig. (2-tailed)	.724	.127	.285		.057	.794	.508	.032
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	.000	.418*	.119	.351	1	-.112	.182	.663
	Sig. (2-tailed)	1.000	.022	.532	.057		.557	.335	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.6	Pearson Correlation	-.067	-.044	.202	-.050	-.112	1	.126	.368
	Sig. (2-tailed)	.724	.817	.285	.794	.557		.508	.085
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.7	Pearson Correlation	.134	-.112	.000	-.126	.182	.126	1	.377
	Sig. (2-tailed)	.481	.557	1.000	.508	.335	.508		.040
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1	Pearson Correlation	.311	.534**	.477**	.392*	.663**	.320	.377*	1
	Sig. (2-tailed)	.094	.002	.008	.032	.000	.085	.040	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	7

b. Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	7

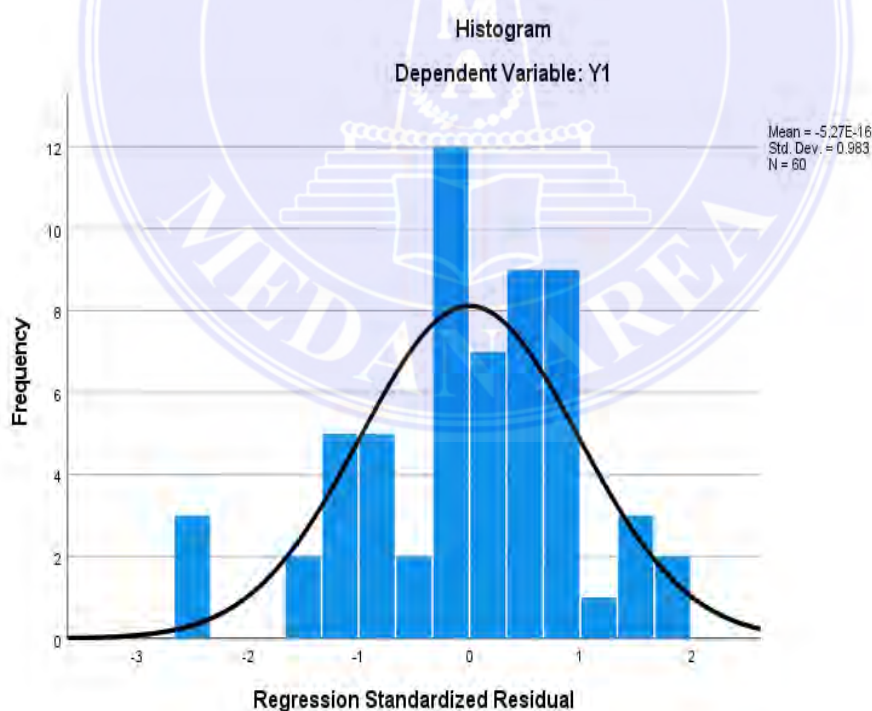
c. Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

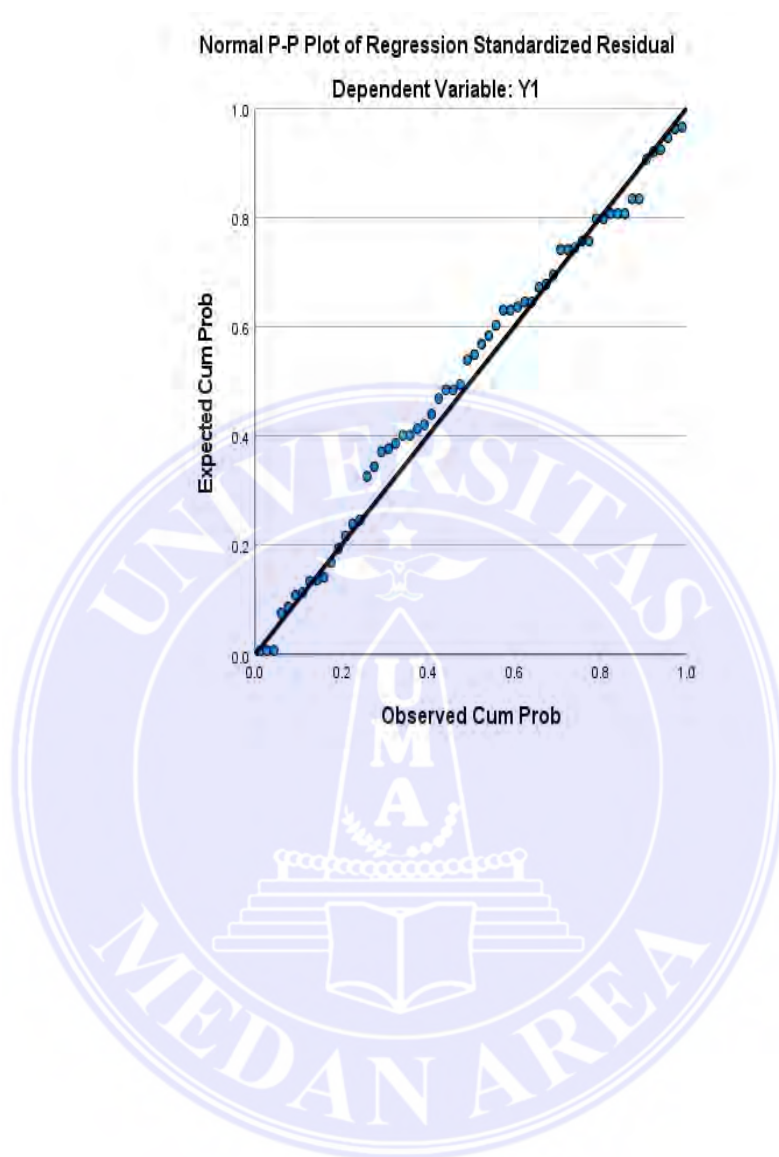
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	7

3. Uji Normalitas

a. Grafik Histogram



b. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



c. One Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.64344682
Most Extreme Differences	Absolute		.086
	Positive		.062
	Negative		-.086
Test Statistic			.086
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.330
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.318
		Upper Bound	.342

a. Test distribution is Normal.

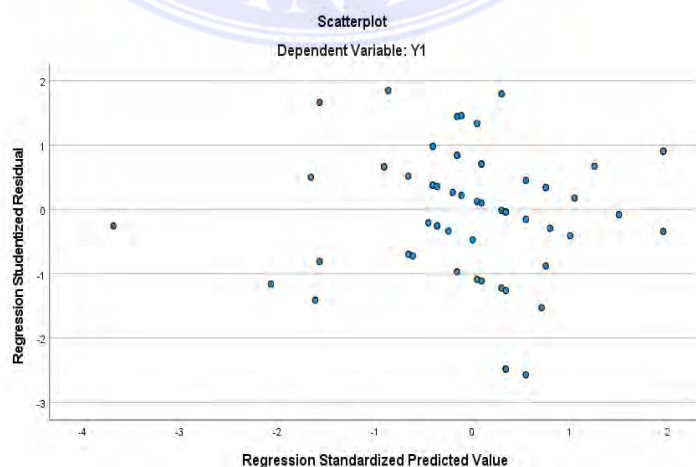
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

4. Uji Heteroskedastisitas



5. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	kompetensi Profesional X1	.857	1.167
	Lingkungan Kerja Fisik X2	.857	1.167

a. Dependent Variable: Y1

6. Uji Statistik

a. Uji Analisis Statistika Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi Profesional	60	27	35	32.42	1.453
Lingkungan Kerja Fisik	60	26	35	31.87	2.167
Kinerja Guru	60	28	35	31.75	1.883
Valid N (listwise)	60				

b. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.876	5.079		2.141	.037
Kompetensi Profesional	.418	.162	.323	2.584	.012
Lingkungan Kerja Fisik	.230	.109	.264	2.115	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.876	5.079		.037
	Kompetensi Profesional	.418	.162	.323	.012
	Lingkungan Kerja Fisik	.230	.109	.264	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	49.896	2	24.948	.000 ^b
	Residual	159.354	57	2.796	
	Total	209.250	59		

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi Profesional

c. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.488 ^a	.238	.212	1.672

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi Profesional

Lampiran 4 Tabel Titik Persentase Distribusi t Dan Distribusi f

a. Tabel Titik Persentase Distribusi t

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171

b. Tabel Titik Persentase Distribusi f

Titik Persentase Distribusi f untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)					
	1	2	3	4	5	6
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25

Lampiran 5 : Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366678, 7384348 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setebud Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

16 Desember 2024

Nomor : 37 /FEB/01.I/XII/2024
Lamp. : -
Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,
Pimpinan SMK S PEMDA
LANGKAT BAHOROK

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara-saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

Nama : Debi Arnelia Br. Kembaren
NPM : 218320133
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Kompetensi Profesional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru pada sekolah menengah kejuruan swasta pemda langkat bahorok

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

An. Kaprodi
Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi
Program Studi Manajemen

Alfira, SE, M. Si



Lampiran 6 Surat Balasan Izin Penelitian



YAYASAN PENDIDIKAN PEMDA LANGKAT BOHOROK
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
SMK PEMDA LANGKAT
 KOMPETENSI KEAHLIAN : 1. ADMINISTRASI PERKANTORAN 2. TEKNIK SEPEDA MOTOR
 NPSN:10201069 NSS:344070214628 NDS:G.5307030801 STATUS: AKREDITASI B

Alamat : Jln. Veteran Bohorok, Kecamatan Bohorok, Kabupaten Langkat, Prop. Sumatera Utara 20774 email:
 smkpedalangkat@gmail.com

Bohorok, 18 Desember 2024

Nomor : 3807/SMK/PI.-IB/2024
 Lamp : -
 Hal : Balasan Izin Research/Survey

Kepada Yth,
 Bapak Ka Prodi Manajemen
 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
 Universitas Medan Area (UMA)
 di-

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat dari Sekolah Universitas Medan Area (UMA) Nomor :
 37/FEB/01.I/XII/2014 Tanggal 16 Desember 2024 tentang izin Research/Survey yang diajukan
 di SMKS Pemda Langkat. Adapun mahasiswa yang melakukan Research/Survey adalah sebagai
 berikut:

Nama : Debi Arnelia Br Kembaren
 NPM : 218320133
 Program Study : Manajemen
 Judul : Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap
 Kinerja guru pada sekolah menengah kejuruan swasta pemda langkat
 Bohorok


Maka dengan ini kami memberikan izin kepada Mahasiswa tersebut diatas untuk
 melakukan Riset di SMKS Pemda Langkat .

Demikian surat balasan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Cc. Arsin

Lampiran 7 Surat Selesai Riset


YAYASAN PENDIDIKAN PEMDA LANGKAT BOHOROK
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
SMK PEMDA LANGKAT
 KOMPETENSI KEAHLIAN : 1. ADMINISTRASI PERKANTORAN 2. TEKNIK SEPEDA MOTOR
 NPSN:10201069 NSS:344070214628 NDS:G.5307030801 STATUS:AKREDITASI B

Alamat : Jln. Veteran Bohorok, Kecamatan Bohorok, Kabupaten Langkat, Prop. Sumatera Utara 20774 email: smkpedalangkat@gmail.com

Bohorok, 17 Januari 2025

Nomor : 3811/SMK/PL-B/2025
 Lamp : -
 Hal : Balasan Selesai Research/Survey

Kepada Yth,
 Bapak Ka Prodi Manajemen
 UNIVERSITAS MEDAN AREA
 di-

Tempat

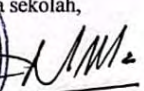

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat dari Sekolah Universitas Medan Area (UMA) Nomor :
 37/FEB/01.1/XII/2014 Tanggal 16 Desember 2024 telah Selesai Research/Survey diajukan di
 SMKS Pemda Langkat. Adapun mahasiswa yang melakukan research adalah sebagai berikut:

Nama : Debi Arnelia Br Kembaren
 NPM : 218320133
 Program Study : Manajemen
 Judul : Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap
 Kinerja guru pada sekolah menengah kejuruan swasta pemda langkat
 Bohorok

Maka dengan ini kami menyatakan selesai Research/Survey pada SMKS Pemda Langkat
 Bohorok.

Demikian surat balasan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala sekolah,


 NISRIA BANGUN, S.Pd

Cc. Arsip