

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU
BIMBINGAN DAN KONSELING DI SMA/SMK/MA SE- KABUPATEN
KARAWANG**

SKRIPSI



Uhamka
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

Disusun Oleh,

Agnesti Prisilia (1601015029)

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF.DR.HAMKA
JAKARTA
2020**

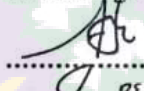
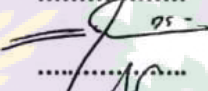
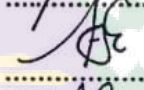
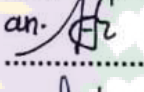
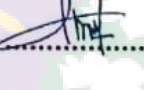
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Bimbingan dan
Konseling di SMA/SMK/MA Se-Kabupaten Karawang,
Nama : Agnesti Prisilia
NIM : 1601015029

Setelah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi, dan direvisi sesuai saran penguji.

Program Studi : Bimbingan dan Konseling
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas : Muhammadiyah Prof. DR. Hamka
Hari : Senin
Tanggal : 31 Agustus 2020

Tim Penguji

	Nama Jelas	Tanda Tangan	Tanggal
Ketua	: Dra. Asni, M.Pd., Kons		17/12-2020
Sekretaris	: Dony Darma Sagita, M.Pd		17/12-2020
Pembimbing	: Dra. Asni, M.Pd., Kons		15/12-2020
Penguji I	: Dr. Rahmiwati Marsinun, B.A, M.Si., Kons		15/12-2020
Penguji II	: Dwi Dasalinda, M.Pd.		01/10-2020

Disahkan Oleh
Dekan



Dr. Desyjan Rahdarsyah, M.Pd
NIDN. 0317125983

ABSTRAK

Agnesti Prisilia: 1601015029. “*Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling di SMA/SMK/MA Se- Kabupaten Karawang*” Skripsi. Jakarta: Program Studi Bimbingan dan Konseling Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, 2020

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masalah yang umumnya sering dialami oleh guru bimbingan dan konseling bahwa terdapat guru bidang studi yang dialih fungsikan sebagai guru BK. Alokasi waktu, beban kerja, sarana dan prasarana, serta kurangnya dukungan dari *stakeholder* menjadi penyebab timbulnya permasalahan bagi guru BK, sehingga permasalahan tersebut dapat menurunkan motivasi kerja guru BK di sekolah. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan mendeskripsikan hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru bimbingan dan konseling di SMA/SMK/MA se- Kabupaten Karawang.

Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif korelasi dengan populasi berjumlah 109 guru BK aktif termasuk anggota MGBK yang minimal bekerja selama 1 tahun di SMA/SMK/MA se- Kabupaten Karawang. Sampel penelitian berjumlah 86 guru BK. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Jenis instrumen berupa kuesioner yang telah diuji melalui uji validitas dan reliabilitas.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kinerja guru BK di SMA/SMK/MA se- Kabupaten Karawang berdasarkan pangkat/golongan, jenis kelamin, dan lama bekerja tergolong dalam kategori sedang. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru bimbingan dan konseling di SMA/SMK/MA se- Kabupaten Karawang sebesar 52% dalam kriteria kuat. Hasil pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t melalui analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil t hitung sebesar $9,531 > t_{tabel} 1,663$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru bimbingan dan konseling di SMA/SMK/MA se- Kabupaten Karawang.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kinerja guru bimbingan dan konseling

Abstract

Agnesti Prisilia: 1601015029. *"Work Motivation Relationship with Teacher Performance Guidance and Counseling Counselling in Senior High School/Vocational Senior High School/Islamic Senior High School in Karawang Regency"* Thesis. Jakarta: Guidance and Counseling Study Program of faculty of teacher training and education. University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, 2020.

This research is motivated by problems that are often experienced by guidance and counseling teachers (BK) that there are teachers in the field of study who are diversion as BK teachers. Allocation of time, workload, facilities and infrastructure, as well as lack of support from stakeholders is the cause of problems for BK teachers, so that the problem can decrease the motivation of BK teachers' work in schools. The purpose of this research is to know and describe the relationship of work motivation with the performance of guidance and counseling teachers in Senior High School/Vocational Senior High School/Islamic Senior High School in Karawang Regency.

The research method used is quantitative correlation with a population of 109 active BK teachers including MGBK members who work for at least 1 year in Senior High School/Vocational Senior High School/Islamic Senior High School in Karawang Regency. The research sample was 86 BK teachers. Sampling techniques used are non-probability sampling techniques with purposive sampling type. This type of instrument is a questionnaire that has been tested through validity and reliability tests.

The results of data processing show that the motivation of the work and performance of BK teachers in Senior High School/Vocational Senior High School/Islamic Senior High School in Karawang Regency based on rank/group, gender, and length of work belongs to the moderate category. The motivational relationship of work with the performance of guidance and counseling teachers in Senior High School/Vocational Senior High School/Islamic Senior High School in Karawang Regency amounted to 52% in strong criteria. Hypothetical test results were conducted using t test through simple linear regression analysis, obtained significance value of $0.000 < 0.05$ and t count result of $9,531 > t$ table 1,663, then H_o rejected or H_a accepted means there was a motivational relationship of work with the performance of guidance and counseling teachers in Senior High School/Vocational Senior High School/Islamic Senior High School in Karawang Regency.

Keywords : Work Motivation, Teacher performance guidance and counseling

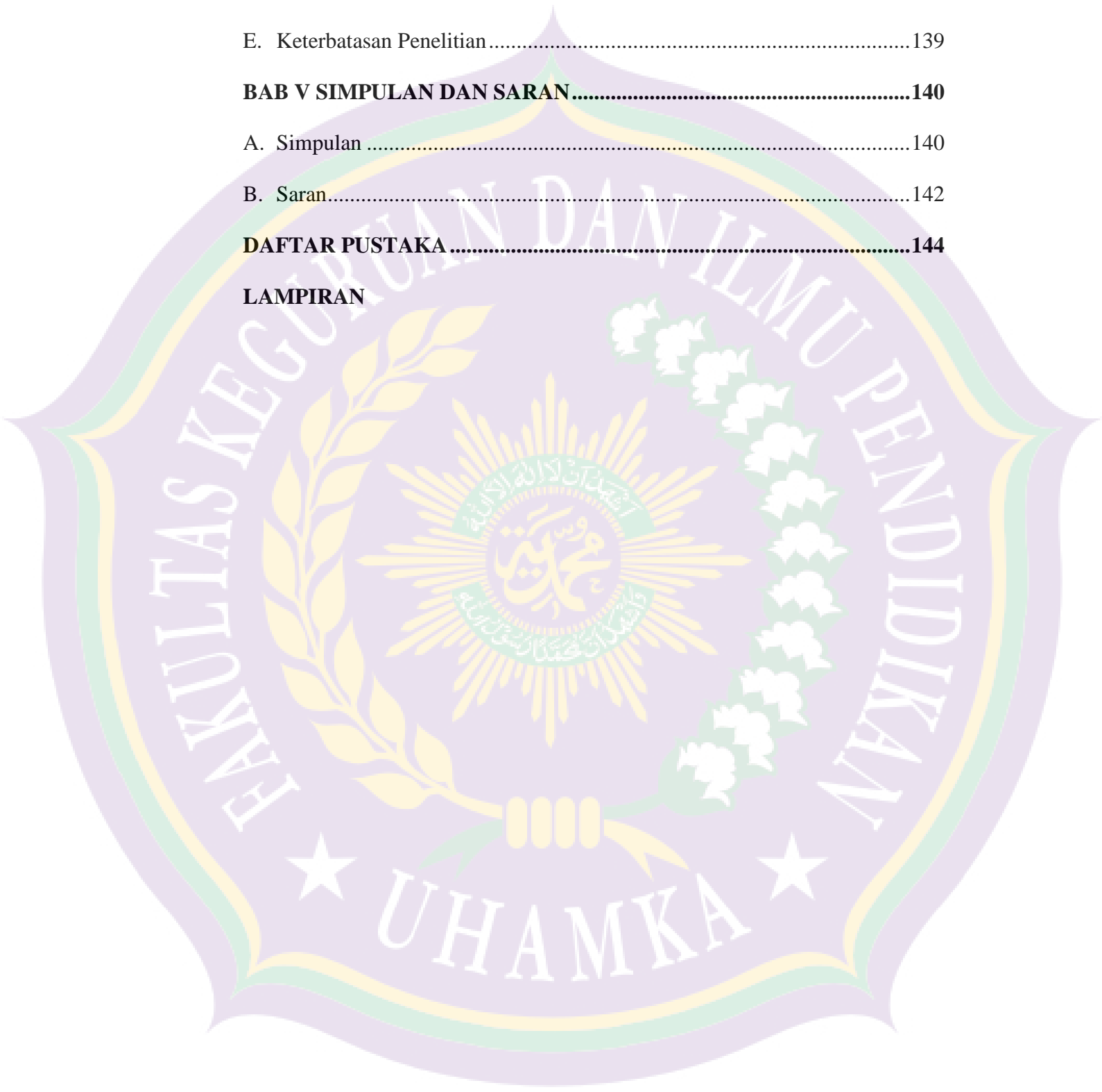
DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR GRAFIK	xv
DAFTAR DIAGRAM	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORITIS	8
A. Deskripsi Teoritis	8
1. Motivasi Kerja.....	8
a. Pengertian Motivasi	8
b. Pengertian Motivasi Kerja.....	10
c. Tujuan Motivasi Kerja	11

d. Proses Motivasi Kerja	13
e. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	16
f. Teori- Teori Motivasi Kerja	22
g. Indikator Motivasi Kerja	31
2. Kinerja.....	33
a. Pengertian Kinerja.....	33
b. Pengertian Kinerja Guru Bimbingan dan Konselng.....	35
c. Standar Kompetensi Konselor.....	37
d. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	48
e. Indikator Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling	55
B. Penelitian yang Relevan	56
C. Kerangka Berpikir	58
D. Hipotesis Penelitian.....	61
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	63
A. Tujuan Penelitian	63
B. Tempat dan Waktu Penelitian	63
C. Metode Penelitian.....	65
D. Populasi dan Sampel	66
1. Populasi	66
2. Sampel.....	66
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	67
4. Ukuran Sampel.....	67
E. Teknik Pengumpulan Data.....	69

1. Instrumen Variabel Terikat	69
a. Definisi Konseptual.....	69
b. Definisi Operasional.....	69
c. Jenis Instrumen	70
d. Kisi-kisi Instrumen.....	72
2. Instrumen Variabel Bebas	73
a. Definisi Konseptual.....	73
b. Definisi Operasional.....	73
c. Jenis Instrumen	74
d. Kisi-kisi Instrumen	76
e. Pengujian Validitas dan Penghitungan Reliabilitas	77
F. Teknik Analisis Data.....	85
1. Deskripsi Data.....	85
2. Pengujian Persyaratan Analisis	89
3. Pengujian Hipotesis.....	91
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	92
A. Deskripsi Data.....	92
1. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja.....	93
2. Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling....	112
B. Pengujian Prasyarat Analisis	128
1. Uji Normalitas	128
2. Uji Linearitas.....	129
C. Pengujian Hipotesis.....	131

D. Pembahasan Hasil Penelitian	133
E. Keterbatasan Penelitian.....	139
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	140
A. Simpulan	140
B. Saran.....	142
DAFTAR PUSTAKA	144
LAMPIRAN	



BAB I **PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga pendidikan merupakan institusi tempat berlangsungnya proses mengubah perilaku individu ke arah lebih baik melalui interaksi dengan lingkungan. Lembaga pendidikan berusaha menghasilkan lulusan sesuai dengan visi, misi, dan tujuan. Keberhasilan siswa merupakan hasil kolaborasi sistem dalam lembaga pendidikan, yang di dalamnya terdapat pendidik (guru) dan tenaga kependidikan.

Guru menjadi unsur utama di lembaga pendidikan atau sekolah. Guru mempunyai peran strategis dalam melaksanakan tugasnya, yaitu guru sebagai pendidik, guru sebagai pengajar, dan guru sebagai pembimbing. Ketiga peranan ini berfungsi untuk menjadikan generasi masa depan yang terampil, mempunyai keahlian di dalam bidang kejuruannya, berkompeten dan berprestasi, baik itu prestasi akademik maupun non akademik.

Guru Bimbingan dan Konseling (BK) merupakan guru sebagai pembimbing yang bukan hanya memberikan pengajaran tetapi juga membimbing dan memberikan pendidikan karakter kepada siswa. Guru BK adalah pendidik dengan lulusan sarjana (S-1) dalam bidang bimbingan konseling dan memiliki kompetensi serta kemampuan sesuai dengan bidang tersebut. Guru BK memiliki peran untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ranah bimbingan dan konseling seperti melaksanakan program layanan bimbingan dan konseling. Semua guru BK berusaha untuk berkompetensi karena tantangan semakin meningkat. Semua guru BK harus bersaing

menunjukkan kinerja terbaik dan menunjukkan kemampuan yang maksimal misalnya dari segi motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, sehingga motivasi kerja mendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal. Tetapi, untuk mencapai maksimal itu ternyata banyak halangan dan rintangan.

Bekerja tidak sesuai dengan ranahnya menjadi halangan dan rintangan yang dapat menurunkan motivasi kerja guru BK. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Permendikbud No. 111 tahun 2014 pasal 1 ayat (4) yang menyatakan bahwa “Guru bimbingan dan konseling (BK) adalah pendidik yang berkualifikasi akademik minimal sarjana pendidikan (S-1) dalam bidang bimbingan dan konseling dan memiliki kompetensi di bidang bimbingan dan konseling”. (Permendikbud, 2014). Fakta di lapangan masih banyak guru BK yang tidak memiliki kompetensi dan kemampuan sesuai dengan ranah BK. Hal tersebut tentu akan menurunkan motivasi kerja karena seseorang akan memiliki semangat dan motivasi yang tinggi jika yakin bahwa dirinya memiliki kemampuan atau potensi dalam melakukan pekerjaannya. Falah (2019) menyatakan bahwa di Kabupaten Karawang banyak sekali guru mata pelajaran atau guru yang bukan lulusan sarjana bimbingan dan konseling yang diangkat begitu saja menjadi guru BK. Faktor yang menjadi penyebab adalah karena rasionalisasi guru BK dengan kebutuhan sekolah tidak seimbang sehingga sekolah mengambil alternatif menjadikan guru mata pelajaran atau guru yang

bukan lulusan sarjana BK menjadi guru BK. Hal tersebut tidak sesuai dengan Permendikbud No. 111 tahun 2014 pasal 1 ayat (4). Beberapa guru mata pelajaran yang diangkat menjadi guru BK disekolah belum memahami tugas sebagai guru BK sehingga beberapa guru tidak memiliki semangat dalam bekerja, tidak melaksanakan layanan BK di sekolah, dan tidak melaksanakan evaluasi terhadap program BK. Namun, Sutirna (2019) menyatakan bahwa layanan bimbingan dan konseling penting dilaksanakan oleh guru mata pelajaran hal tersebut sesuai dalam UU No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen karena peran guru sebagai pendidik, pengajar, dan pembimbing harus mampu memberikan contoh teladan dalam gerak langkahnya.

Permendikbud No. 111 tahun 2014 pasal 6 ayat (4) menyatakan bahwa layanan BK yang diselenggarakan di dalam kelas dengan beban belajar 2 (dua) jam per minggu. (Permendikbud, 2014). Hal tersebut, tidak sesuai dengan fakta di lapangan yaitu banyak guru BK yang mengeluh karena layanan BK di kelas hanya diselenggarakan dengan beban belajar 1 (satu) jam per minggu, bahkan ada beberapa sekolah di Kabupaten Karawang khususnya yang tidak memberikan waktu mengajar kepada guru BK. (Falah, 2019). Selain alokasi waktu, lingkungan kerja yang tidak nyaman akan menurunkan motivasi kerja guru di sekolah terutama guru BK seperti kurang tersedia sarana dan pra sarana untuk melaksanakan layanan BK. Rutinitas yang padat, beban kerja, gaji/upah yang tidak sesuai, rekan kerja dan pihak sekolah yang kurang mendukung juga bisa menyebabkan menurunnya motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Onanda (2015) di Mombasa, Kenya menunjukkan sekitar 71% motivasi dipengaruhi oleh kepercayaan, rasa hormat, dan harapan yang tinggi. Sekitar 29% motivasi dipengaruhi oleh harga diri seseorang. Motivasi dipengaruhi oleh pengembangan staf sebesar 56%. 79% motivasi dipengaruhi oleh akomodasi yang baik. Sebesar 44% dari total responden percaya bahwa kesempatan untuk maju dalam pekerjaan dan pendidikan memotivasi mereka untuk memaksimalkan kinerja di bidang tersebut. Promosi dan pertumbuhan sebagai faktor untuk meningkatkan motivasi seseorang yaitu sebesar 69%. Keamanan kerja menjadi salah satu faktor kebutuhan dalam motivasi untuk meningkatkan kinerja sebesar 69%, kebutuhan akan rasa aman meliputi stabilitas, ketergantungan, perlindungan, kebebasan dari ketakutan dan kecemasan di tempat kerja. Jika kebutuhan tersebut terpenuhi, maka kinerja seseorang akan optimal.

Kinerja atau disebut juga *performance* adalah usaha yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk mencapai hasil kerja tertentu sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Menurut Supardi (2013:19) menyatakan bahwa “Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran”. Kinerja guru BK adalah pelaksanaan tugas-tugas sebagai guru pembimbing yaitu guru memiliki tugas, tanggung jawab, wewenang, serta hak secara penuh dalam kegiatan bimbingan dan konseling, merencanakan atau menyusun program, melaksanakan layanan, mengevaluasi pelaksanaan program layanan, menganalisis hasil evaluasi terhadap pelaksanaan program layanan, serta tindak

lanjut pelaksanaan program layanan bimbingan dan konseling. Keberhasilan guru BK dalam melaksanakan layanan BK tentu merupakan kinerja yang baik dan berdampak kepada siswa sehingga siswa mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya secara optimal. Oleh karena itu, guru BK perlu mendapatkan perhatian yang lebih baik dari pihak manajemen berkaitan dengan kajian motivasi kerja dan kinerja guru.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling di SMA/SMK/MA Se- Kabupaten Karawang".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yaitu:

1. Beberapa guru BK di sekolah memiliki motivasi rendah
2. Beberapa guru BK di sekolah memiliki motivasi menurun
3. Beberapa guru BK di sekolah memiliki kinerja yang kurang baik
4. Layanan yang diberikan kepada siswa belum sesuai Permendikbud Nomor 111 Tahun 2014
5. Beberapa sekolah mengangkat guru BK tidak sesuai kompetensi lulusan

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi pada Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling di SMA/SMK/MA Se- Kabupaten Karawang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah, maka rumusan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah Apakah Ada Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling di SMA/SMK/MA Se- Kabupaten Karawang?

E. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan serta dapat memberikan sumbangan terhadap keilmuan terkait motivasi kerja dan kinerja guru BK.

2. Secara praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sarana dalam meningkatkan pengetahuan metodologi penelitian dan sarana menerapkan langsung teori yang didapat pada saat kuliah dalam kegiatan pembelajaran yang nyata.

b. Bagi Sekolah

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi upaya pengembangan konsep manajemen pendidikan. Khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja guru BK.

c. Bagi Guru BK

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi kepada guru BK untuk mengetahui motivasi kerja dan kinerja guru BK.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, E. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan. *Universitas Negeri Semarang*.
- Ardiana, T. E. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akutansi SMK Di Kota Madiun*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 17(02), 14–23.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Falah, F. (2019). *Guru Mapel jadi guru BK? Kenapa Enggak?* Kompasiana. <https://www.kompasiana.com/mfajrulfalah18190010/5c6d7de4c112fe31de6d6327/guru-mapel-jadi-guru-bk-kenapa-enggak?page=all>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2010). *Uji Persyaratan Analisis*. Rineka Cipta.
- Lubis, L. (2011). *Landasan Formal Bimbingan dan Konseling di Indonesia*. Cita Pustaka Media Perintis.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Moehariono, M. (2012). *Pengukuran Kerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Mohyi, A. (2012). *Teori dan Perilaku Organisasi: Membentuk, mengelola, mendeteksi kepribadian, efektifitas dan mengembangkan organisasi*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Normaliyah. (2014). *Hubungan Lingkungan Kerja Nonfisik dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling*. Universitas Medan Area.
- Nursalim, M. (2015). *Pengembangan Profesi Bimbingan dan Konseling*. Erlangga.
- Onanda, B. (2015). *The Effects Of Motivation On Job Performance A Case Study Of KBC Coast Region*. 5(10).
- Permendikbud. (2014). *BIMBINGAN DAN KONSELING PADA PENDIDIKAN DASAR DAN PENDIDIKAN MENENGAH. NOMOR 111*.
- Permendiknas dan BAKN. (2010). *Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya. No.03/V/PB(November 2009)*.
- Priyono, P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (T. Chandra (ed.); Edisi Revi). ZIFATAMA PUBLISHING.
- Robbins, S. P. & T. A. J. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12* (Edisi baha). Salemba Empat.
- Rusdiana, A., & Heriyati, Y. (2015). *Pendidikan Profesi Keguruan*. Pustaka Setia.

- Rusman, R. (2011). *Model-Model Pembelajaran*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Sugiyono, S. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono, Sugiyono, & Susanto, A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. CV Alfabeta.
- Supardi, S. (2013a). *Kinerja Guru*. Raja Grafindo Persada.
- Supardi, S. (2013b). *Kinerja Guru*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sutirna, S. (2019). *Layanan Bimbingan Dan Konseling: Bagi Guru Mata Pelajaran*. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Ar-Rahman*, 5(1), 6. <https://doi.org/10.31602/jbkr.v5i1.1762>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Uno, B. H. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan* (Junwinanto (ed.); Edisi 1). PT. Bumi Aksara.
- Waluyo, M. (2013). *Psikologi Industri*. Akademik Permata.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan, W. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yulia, L. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten*. Universitas Negeri Yogyakarta.