

PENGARUH KOMPETENSI INTELEKTUAL, KOMPETENSI EMOSIONAL, DAN KOMPETENSI SOSIAL TERHADAP KINERJA GURU SMA SWASTA DI KOTA MALANG

Hallie Josias Sahertian

Veronica Jolanda Satriobudi.

Universitas Ma Chung Malang

Abstract

With the adoption of MEA in 2016, building an education is very important in creating good human resources that are superior and competitive. Indonesia need professional teachers. Teachers professionalism will give impact in creating superior human resources that are ready to compete in MEA. However the result of National exam for high school in Malang 2016 showed that 19 students did not pass the exam and 11 of them are from private high school. The purpose of this research are to measure the impact of intellectual competence, emotional competence, and social competence on teacher performance of private high school in Malang. Hypothesis result stated intellectual competence, emotional competence, and social competence affect the teacher's performances in positive result. This research proved that the most dominant factor was intellectual competence (X1). There are many ways to improve the teacher's intellectual competence. Government can give scholarship to the teacher, as school can give training for the teacher for other private teacher can share their experiments and keep learning.

Keywords: *intellectual competence, emotional competence, social competence, teacher's performances.*

PENDAHULUAN

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya (Pramudyo, 2010). Sedangkan menurut UU No 14/2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Diberlakukannya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) di tahun 2016 ini, membuat pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam mencetak sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan berdaya saing. Indonesia membutuhkan guru yang profesional. Keprofesionalan guru akan berdampak pada SDM yang unggul dan tangguh serta siap untuk bersaing dalam menghadapi MEA (Wurinanda, 2016).

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh *LSM Plan International* dan *International Center for Research on Women (ICRW)* yang dirilis awal Maret 2015 menunjukkan fakta mencengangkan terkait kekerasan anak di sekolah. Terdapat 84% anak di Indonesia mengalami kekerasan di sekolah. Angka tersebut lebih tinggi dari tren di kawasan Asia yakni 70% (Qodar, 2015). Berdasarkan hasil riset tersebut dapat dilihat bahwa tingginya kekerasan anak yang terjadi di sekolah, hal ini membuat penulis ingin mengulas lebih jauh hubungan antara kompetensi emosional dan kompetensi sosial terhadap kinerja guru.

Komisi D DPRD Kota Malang berencana memanggil Dinas Pendidikan (Dindik) kota Malang terkait merosotnya hasil Ujian Nasional tingkat SMA/SMK. Di tahun 2016 terdapat 19 siswa SMA/SMK dinyatakan tidak lulus UN. Kota Malang sebagai Kota Pendidikan dianggap jeblok karena masih mempunyai 19 siswa tidak lulus dan 11 siswa diantaranya merupakan siswa SMA Swasta (news.babe.co.id, 2016). Maka dari itu penulis ingin mengetahui hubungan antara kompetensi intelektual yang dimiliki guru terhadap output dari kinerja guru tersebut.

Maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Emosional, dan Kompetensi Sosial secara simultan terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di kota Malang serta Variabel manakah yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja guru.

LANDASAN TEORI

Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan (Trotter dalam Saifuddin, 2004). Menurut Boyatzis dalam Hutapea dan Nurianna Thoha (2008) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Kompetensi Intelektual

Kompetensi intelektual ini terinternalisasi dalam bentuk sembilan kompetensi sebagai berikut:

1. Berprestasi
2. Kemauan atau semangat untuk berusaha mencapai kinerja yang terbaik dengan menetapkan tujuan yang menantang serta menggunakan cara yang lebih baik secara terus menerus. Menurut Mangkunegara (2006), pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*.
3. Kepastian Kerja
Kemauan dan kemampuan untuk meningkatkan kejelasan kerja dengan menetapkan rencana yang sistematis dan mampu memastikan pencapaian tujuan berdasarkan data atau informasi yang akurat.
4. Inisiatif
Kemauan untuk bertindak melebihi tuntutan seseorang, atau sifat keinginan untuk mengetahui hal-hal yang baru dengan mengevaluasi, menyeleksi, dan melaksanakan berbagai metode dan strategi untuk meningkatkan kinerja.
5. Penguasaan Informasi
Kepedulian untuk meningkatkan kualitas keputusan dan tindakan berdasarkan informasi yang handal dan akurat serta berdasarkan pengalaman dan pengetahuan atas permasalahan kondisi lingkungan kerja.
6. Berfikir Analitik
Kemampuan untuk memahami situasi dengan cara menguraikan permasalahan menjadi komponen-komponen yang lebih rinci serta menganalisis permasalahan secara sistematis berdasarkan pendekatan logis.
7. Berfikir Konseptual
Kemampuan untuk memahami dan memandang suatu permasalahan sebagai satu kesatuan yang meliputi kemampuan yang memahami akar permasalahan. Seorang karyawan mampu memahami akar permasalahan dan mampu memberikan solusi bagi masalah tersebut.
8. Keahlian Praktikal
Kemampuan menguasai pengetahuan eksplisit berupa keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan serta kemauan untuk memperbaiki dan mengembangkan diri sendiri. Seorang karyawan mampu mengembangkan diri dengan sarana yang ada untuk menyelesaikan pekerjaannya.
9. Kemampuan Linguistik

Kemampuan untuk menyampaikan pemikiran atau gagasan secara lisan atau tulis untuk kemudian didiskusikan atau didialogkan sehingga terbentuk kesamaan persepsi. Dengan kata lain kemampuan untuk berani menyampaikan pendapat dan menerima kritik dalam sebuah dialog sehingga dapat membentuk kesamaan persepsi.

Kompetensi Emosional

Kompetensi emosional individu terinternalisasi dalam bentuk enam tingkat kemauan dan kemampuan sebagai berikut :

1. Sensitivitas atau saling pengertian

Kemampuan dan kemauan untuk memahami, mendengarkan, dan menanggapi hal-hal yang tidak dikatakan orang lain, yang bisa berupa pemahaman atas pemikiran dan perasaan serta kelebihan dan keterbatasan orang lain. Dengan kata lain dapat saling pengertian terhadap kondisi yang sedang dialami orang lain.

2. Pengendalian diri

Kemampuan untuk mengendalikan prestasi dan emosi pada saat menghadapi tekanan sehingga tidak melakukan tindakan yang negatif dalam situasi apapun. Mampu mengendalikan diri ketika menghadapi tekanan yang berhubungan dengan jenjang karirnya.

3. Percaya diri

Keyakinan untuk menunjukkan citra diri, keahlian, kemampuan serta pertimbangan yang positif. Kemampuan untuk yakin atau percaya pada diri sendiri sehingga dapat menunjukkan citra diri yang positif.

4. Kemampuan beradaptasi

Kemampuan untuk menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi. Serta dapat menyesuaikan diri dengan rekan kerja bahkan kepada orang lain yang sedang ia hadapi.

5. Komitmen pada organisasi

Kemampuan untuk mengikatkan diri terhadap visi dan misi organisasi dengan memahami kaitan antara tanggung jawab pekerjaannya dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain memiliki komitmen kepada organisasi atau perusahaannya.

Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial individu terinternalisasi dalam bentuk tujuh tingkat kemauan dan kemampuan, sebagai berikut :

1. Pengaruh Dampak

Kemampuan meyakinkan dan mempengaruhi orang lain untuk secara efektif dan terbuka dalam berbagi pengetahuan, pemikiran dan ide-ide secara perorangan atau dalam kelompok agar mau mendukung gagasan atau idenya.

2. Kesadaran Berorganisasi

Kemampuan untuk memahami posisi dan kekuasaan secara komprehensif. Dapat memahami posisi atau kedudukannya sehingga dapat bersikap dengan baik kepada atasan maupun bawahan.

3. Membangun Hubungan Kerja

Kemampuan untuk membangun dan memelihara jaringan kerja sama agar tetap hangat dan akrab. Memiliki hubungan yang baik dengan seluruh rekan kerja, baik atasan maupun bawahan.

4. Mengembangkan Orang Lain

Kemampuan untuk meningkatkan keahlian bawahan atau orang lain dengan memberikan umpan balik yang bersifat membangun berdasarkan fakta yang spesifik serta memberikan pelatihan, dan memberi wewenang untuk memberdayakan dan meningkatkan partisipasinya.

5. Mengarahkan Bawahan

Kemampuan memerintah, mempengaruhi, dan mengarahkan bawahan dengan melaksanakan strategi dan hubungan interpersonal agar mereka mau mencapai tujuan yang telah ditetapkan

6. Kerja Tim

Keinginan dan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif yang menjadi bagian yang bermakna dari suatu tim untuk mencapai solusi yang bermanfaat bagi semua pihak.

7. Kepemimpinan Kelompok

Keinginan dan kemampuan untuk berperan sebagai pemimpin kelompok dan mampu menjadi teladan bagi anggota kelompok yang dipimpinnya.

Kinerja Guru

Menurut Rivai (2004:309) kinerja guru adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah. Sedangkan menurut Rusyan dkk, (2000:17), kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Menurut Sudjana (2004:107) terdapat 10 indikator tentang kompetensi kinerja guru, yaitu:

1. Menguasai bahan yang akan diajarkan.

Sebagai seorang guru, tentunya harus mampu mengerti, memahami dan menguasai materi atau bahan yang akan diajarkan kepada siswa. Sehingga mampu menjelaskan dengan jelas kepada siswa.

2. Mengelola program belajar mengajar.

Dalam mengelola program belajar mengajar harus mampu menguasai secara teoritis dan praktis unsur-unsur yang terdapat dalam persiapan mengajar. Dalam persiapan mengajar harus jelas kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh peserta didik, apa yang harus dilakukan, apa yang dipelajari, serta bagaimana guru mengetahui bahwa peserta didik telah menguasai kompetensi tertentu.

3. Mengelola kelas.

Seorang guru harus mampu mengelola kelas yang sedang dihadapinya dengan baik. Mampu menghadapi berbagai macam karakter siswa yang ada didalam kelas.

4. Menggunakan media/sumber pelajaran.

Mampu menggunakan media atau sumber pelajaran dengan baik agar para siswa dapat mengerti materi yang sedang diberikan.

5. Menguasai landasan-landasan kependidikan.

Guru sebagai salah satu unsur manusiawi dalam kegiatan pendidikan harus memahami hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan nasional baik dasar, arah/tujuan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pelaksanaannya.

6. Mengelola interaksi belajar mengajar.

Di dalam proses belajar-mengajar, kegiatan interaksi antara guru dan siswa merupakan kegiatan yang cukup dominan, kemudian di dalam kegiatan interaksi antara guru dan siswa dalam rangka *transfer of knowledge* dan bahkan juga *transfer of values*, akan

senantiasa menuntut komponen yang serasi antara komponen yang satu dengan yang lain.

7. Menilai prestasi siswa.

Dengan menilai dan mengetahui prestasi belajar siswa, apalagi secara individual setiap siswa memiliki perbedaan antara satu dengan yang lainnya, guru akan dapat mengambil langkah-langkah instruksional yang konstruktif.

8. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan.

Dalam tugas dan peranannya di sekolah guru juga sebagai pembimbing ataupun konselor/penyuluh. Itulah sebabnya guru harus mengenal fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah serta harus menyelenggarakan program layanan bimbingan di sekolah, agar kegiatan interaksi belajar-mengajarnya bersama para siswa menjadi lebih tepat dan produktif.

9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.

Guru di sekolah di samping berperan sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing juga sebagai administrator. Dengan demikian, guru harus mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah. Hal ini sebagai upaya pemuasan layanan terhadap para siswa.

10. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

Guru juga harus dapat membaca dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan. Dengan ini berarti guru akan mendapat masukan yang bisa diterapkan untuk keperluan proses belajar-mengajar.

Hubungan Kompetensi dan Kinerja

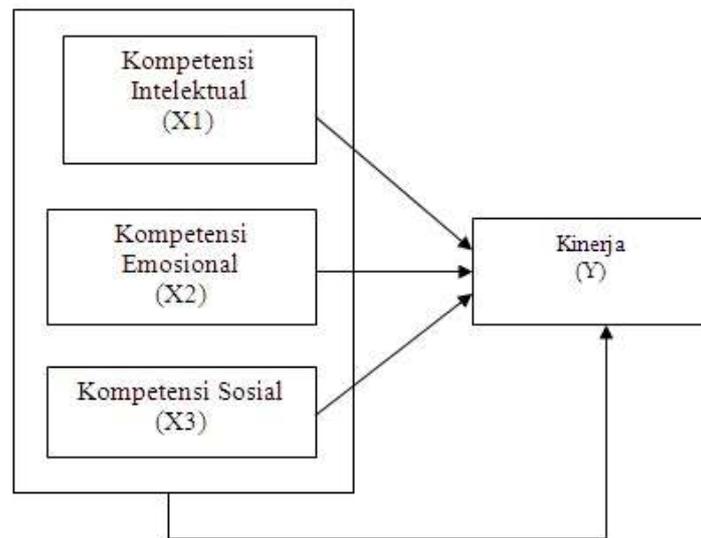
Menurut Grote dalam Pramudyo (2010), kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap peningkatan prestasi atau kinerja. Kompetensi sendiri terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja kerja yang memuaskan. Perilaku ini biasanya dibutuhkan secara konsisten oleh para karyawan yang melakukan aktivitas kerja (Sutrisno, 2009).

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan

semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Safwan dkk, 2014).

Model Penelitian

Peneliti meneliti pengaruh kompetensi yang dimiliki para guru SMA Swasta di kota Malang terhadap kinerja. Menurut Spencer dan Spencer dalam Budhiningtias (2011) dimensi dan komponen kompetensi individual dibagi menjadi tiga yaitu: (1). Kompetensi intelektual, (2). Kompetensi emosional, (3). Kompetensi sosial. Berikut model penelitian dari penelitian ini.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2002) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang belum pasti kebenarannya, sehingga dapat dianggap sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan.

H1 : Kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H2 : Kompetensi Emosional berpengaruh paling besar terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan menguji hipotesis yang ada. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2003). Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif untuk membuktikan hubungan korelasional dan hubungan kausal.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan subyek penelitian menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini yaitu guru SMA di kota Malang.

Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *Proportionate Stratified Random Sampling*, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti. Maksudnya sampel yang diambil dapat mewakili atau representatif bagi populasi tersebut. Sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah guru SMA Swasta di kota Malang meliputi SMAK Kolese Santo Yusup dan SMAK Santo Albertus.

Rumus yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin (Riduwan, 2005).

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Keterangan:

n = sampel

N = populasi

d = nilai presisi 95% atau sig.= 0,05

Kemudian dapat dihitung sampel untuk masing-masing sekolah dengan rumus:

$n = (\text{populasi kelas} / \text{jumlah populasi keseluruhan}) \times \text{jumlah sampel yang telah ditentukan.}$

Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah.

1. Kompetensi Intelektual

Menurut Spencer&Spencer dalam Budhiningtias (2012), kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman professional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja. Dalam penelitian ini kompetensi intelektual memiliki indikator sesuai dengan penelitian terdahulu milik Budhiningtias (2012), antara lain.

- a. Berprestasi
- b. Kepastian Kerja
- c. Inisiatif
- d. Penguasaan Informasi
- e. Berfikir Analitik
- f. Berfikir Konseptual
- g. Keahlian Praktikal
- h. Kemampuan Linguistik

2. Kompetensi Emosional

Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif sehingga pola emosinya relatif stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja. Dalam penelitian ini kompetensi emosional memiliki indikator sesuai dengan penelitian terdahulu milik Budhiningtias (2012), antara lain.

- a. Sensitivitas atau saling pengertian
- b. Pengendalian diri
- c. Percaya diri
- d. Kemampuan beradaptasi
- e. Komitmen pada organisasi

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan untuk membangun simpul-simpul kerjasama dengan orang lain ketika menghadapi permasalahan di

tempat kerja. Dalam penelitian ini kompetensi emosional memiliki indikator sesuai dengan penelitian terdahulu milik Budhiningtias (2012), antara lain.

- a. Pengaruh Dampak
- b. Kesadaran Berorganisasi
- c. Membangun Hubungan Kerja
- d. Mengembangkan Orang Lain
- e. Mengarahkan Bawahan
- f. Kerja Tim
- g. Kepemimpinan Kelompok

4. Kinerja

Kaswan (2012) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dalam penelitian ini kinerja memiliki indikator sesuai dengan penelitian terdahulu milik Sudjana (2004), antara lain:

- a. Menguasai bahan yang akan diajarkan.
- b. Mengelola program belajar mengajar.
- c. Mengelola kelas.
- d. Menggunakan media/sumber pelajaran.
- e. Menguasai landasan-landasan kependidikan.
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar.
- g. Menilai prestasi siswa.
- h. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan.
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan suatu alat ukur dalam mengukur suatu data (Hastono, 2007). Uji validitas dilakukan dengan uji korelasi *pearson product moment* (r) dengan cara membandingkan antara r hitung dengan r

tabel dengan tingkat kepercayaan 95%. Pernyataan memiliki validitas tinggi jika setiap item pernyataan dalam kuesioner memiliki $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ (Hastono,2007).

Tabel 1. Uji Validitas

| Variabel | Item | R | Signifikansi | Keterangan |
|--|------------------|-------|--------------|------------|
| Kompetensi Intelektual (X ₁) | X _{1.1} | 0,888 | 0,000 | Valid |
| | X _{1.2} | 0,835 | 0,000 | Valid |
| | X _{1.3} | 0,867 | 0,000 | Valid |
| | X _{1.4} | 0,883 | 0,000 | Valid |
| | X _{1.5} | 0,754 | 0,000 | Valid |
| | X _{1.6} | 0,663 | 0,000 | Valid |
| | X _{1.7} | 0,897 | 0,000 | Valid |
| | X _{1.8} | 0,770 | 0,000 | Valid |
| Kompetensi Emosional (X ₂) | X _{2.1} | 0,812 | 0,000 | Valid |
| | X _{2.2} | 0,855 | 0,000 | Valid |
| | X _{2.3} | 0,850 | 0,000 | Valid |
| | X _{2.4} | 0,879 | 0,000 | Valid |
| | X _{2.5} | 0,791 | 0,000 | Valid |
| Kompetensi Sosial (X ₃) | X _{2.1} | 0,791 | 0,000 | Valid |
| | X _{2.2} | 0,859 | 0,000 | Valid |
| | X _{2.3} | 0,902 | 0,000 | Valid |
| | X _{2.4} | 0,737 | 0,000 | Valid |
| | X _{2.5} | 0,690 | 0,000 | Valid |
| | X _{2.6} | 0,847 | 0,000 | Valid |
| | X _{2.7} | 0,792 | 0,000 | Valid |
| Kinerja (Y) | Y ₁ | 0,827 | 0,000 | Valid |
| | Y ₂ | 0,842 | 0,000 | Valid |
| | Y ₃ | 0,825 | 0,000 | Valid |
| | Y ₄ | 0,852 | 0,000 | Valid |
| | Y ₅ | 0,804 | 0,000 | Valid |
| | Y ₆ | 0,802 | 0,000 | Valid |
| | Y ₇ | 0,905 | 0,000 | Valid |
| | Y ₈ | 0,776 | 0,000 | Valid |
| | Y ₉ | 0,739 | 0,000 | Valid |
| | Y ₁₀ | 0,808 | 0,000 | Valid |

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa koefisien korelasi pearson masing-masing item pernyataan dalam instrumen memenuhi persamaan $r_{\text{hit}} > r_{\text{tab}}$ (0,157) dan signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian (kuesioner) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dan

dengan alat ukur yang sama (Hastono, 2007). Uji reliabilitas dilakukan setelah kuesioner dinyatakan valid. Caranya dengan membandingkan nilai r hasil dengan r tabel, pada uji ini nilai r hasil adalah nilai alpha cronbanch (Hastono, 2007). Jika $r \alpha \geq 0,6$ artinya variabel reliable tetapi bila $< 0,6$ maka variabel tidak reliable (Hastono, 2007).

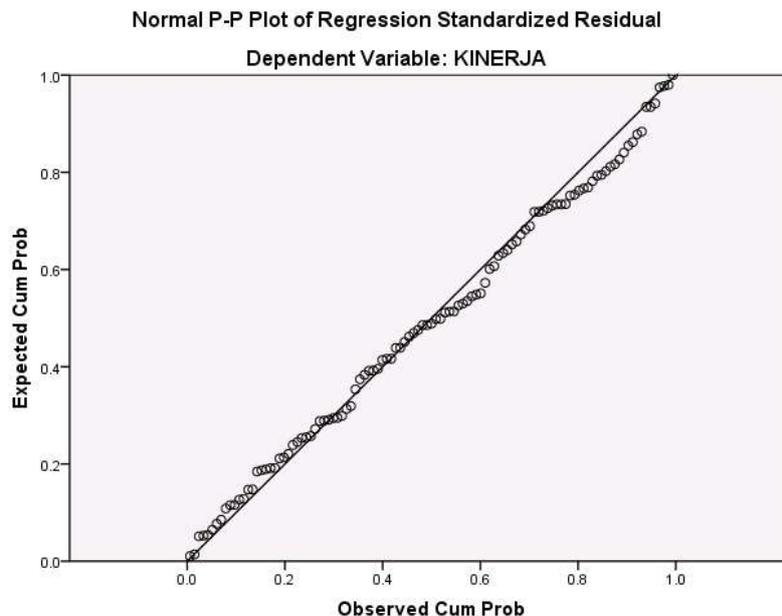
Tabel 2. Uji Reliabilitas

| Variabel Penelitian | Alfa Cornbach | Keterangan |
|-----------------------------|---------------|------------|
| Kompetensi Intelektual (X1) | 0,931 | Reliabel |
| Kompetensi Emosional (X2) | 0,893 | Reliabel |
| Kompetensi Sosial (X3) | 0,910 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0,945 | Reliabel |

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa keseluruhan item yang digunakan sebagai alat ukur variabel Kompetensi Intelektual (X1), Kompetensi Emosional (X2), Kompetensi Sosial (X3), dan Kinerja (Y) adalah reliabel. Hal ini dilihat dari nilai *alpha cornbach* pada Tabel 2 lebih besar dari 0,600.

Uji Normalitas

Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal atau tidak. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan menggunakan analisis grafik.



Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 2, terlihat dari titik-titik (poin-poin) menyebar di sekitar diagonal, serta menyebarnya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, dapat dikatakan model regresi linier memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas berarti terdapat varian yang tidak sama dalam kesalahan pengganggu. Menurut (Ghozali, 2007:105) “Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.” Jika *variance* residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

| | | | Correlations | | | |
|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------|--------|--------|-------------------------|
| | | | SKI | SKE | SKS | Unstandardized Residual |
| Spearman's rho | SKI | Correlation Coefficient | 1.000 | .630** | .708** | -.077 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .000 | .000 | .428 |
| | | N | 109 | 109 | 109 | 109 |
| | SKE | Correlation Coefficient | .630** | 1.000 | .733** | -.015 |
| | | Sig. (2-tailed) | .000 | . | .000 | .874 |
| | | N | 109 | 109 | 109 | 109 |
| | SKS | Correlation Coefficient | .708** | .733** | 1.000 | .041 |
| | | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | . | .671 |
| | | N | 109 | 109 | 109 | 109 |
| Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | -.077 | -.015 | .041 | 1.000 | |
| | Sig. (2-tailed) | .428 | .874 | .671 | . | |
| | N | 109 | 109 | 109 | 109 | |

Merujuk pada Santoso (2002) dari hasil pengujian heteroskedastisitas pada tabel dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas memiliki tingkat signifikansi $> 0,05$. Dengan demikian tidak terdapat adanya permasalahan heteroskedastisitas untuk regresi atas variabel dependen kinerja.

Uji Multikolinieritas

Pengujian asumsi ini untuk menunjukkan adanya hubungan linear antara variabel-variabel bebas dalam model regresi maupun untuk menunjukkan ada tidaknya derajat

kolinearitas yang tinggi diantara variabel-variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam penelitian dapat dilihat dari nilai *Value Inflation Factor (VIF)*, apabila nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas sebaliknya jika nilai $VIF < 10$ tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|-----------------------------|-----------|-------|-------------------|
| Kompetensi Intelektual (X1) | 0,196 | 5.096 | Non multikolinear |
| Kompetensi Emosional (X2) | 0,355 | 2.815 | Non multikolinear |
| Kompetensi Sosial (X3) | 0,210 | 4.756 | Non multikolinear |

Kesimpulannya bahwa tidak terdapat adanya permasalahan multikoleniaritas dalam model regresi karena nilai VIF masing-masing variabel tidak melebihi 10 dengan *tolerance* kurang dari 1 atau mendekati 1. Dengan demikian maka tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada masing-masing variabel dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda sedangkan untuk melihat tingkat signifikansi baik secara parsial maupun simultan digunakan uji t dan uji f yaitu dengan membandingkan t hitung dan f hitung dengan signifikansi t tabel dan f tabel pada tingkat kepercayaan 95%. Regresi linier berganda digunakan karena terjadi sebuah fenomena yang terdiri dari beberapa variabel bebas (X) dan sebuah variabel terikat (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Variabel Bebas | Koefisien regresi | Nilai t _{hitung} | Sig |
|--|-------------------|---------------------------|-------|
| Kompetensi Intelektual (X ₁) | 0,421 | 3.983 | 0,000 |
| Kompetensi Emosional (X ₂) | 0,203 | 2.047 | 0,011 |
| Kompetensi Sosial (X ₃) | 0,272 | 2.605 | 0,027 |
| Konstanta = 0,415 | | | |
| R = 0,858 | | | |
| Adj. R ² = 0,729 | | | |
| F hitung = 97,804 | | | |
| F tabel = 2,69 | | | |
| Sig F = 0,000 | | | |
| t _{tabel} = 1,659 | | | |

Adapun persamaan regresi linier ganda yang digunakan adalah:

$$Y = 0,415 + 0,421 X_1 + 0,203 X_2 + 0,272 X_3$$

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Uji F

| Variabel Independen | Variabel Dependen | F Hitung | F Tabel | Signifikan ($\alpha=5\%$) | Keterangan |
|--|-------------------|----------|---------|-----------------------------|------------|
| Kompetensi Intelektual (X ₁) | Kinerja (Y) | 97,804 | 2,69 | 0,000 | Signifikan |
| Kompetensi Emosional (X ₂) | | | | | |
| Kompetensi Sosial (X ₃) | | | | | |

Berdasarkan Tabel 6, menunjukkan bahwa nilai F hitung 97,804 lebih besar dari F tabel 2,69 atau F hitung mempunyai tingkat signifikan (p) = 0,000 lebih kecil ($<$) dari ($\alpha=5\%$). Jadi, H₁ diterima dengan kata lain kompetensi yang terdiri dari Kompetensi Intelektual (X₁), Kompetensi Emosional (X₂), dan Kompetensi Sosial (X₃) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Berdasarkan hasil *Adjusted R*² = 0,729 dapat dijelaskan bahwa 72,9% kinerja guru mampu dijelaskan oleh variabel Kompetensi Intelektual (X₁), Kompetensi Emosional (X₂), dan Kompetensi Sosial (X₃), dan sisanya yang 27,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil Uji Koefisien Regresi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Regresi

| Variabel Bebas | Koefisien regresi |
|--|-------------------|
| Kompetensi Intelektual (X ₁) | 0,421 |
| Kompetensi Emosional (X ₂) | 0,203 |
| Kompetensi Sosial (X ₃) | 0,272 |

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 7, nilai koefisien regresi pada variabel Kompetensi Intelektual memiliki angka tertinggi yaitu 0,421. Dapat diartikan bahwa Kompetensi Intelektual memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja guru. Jadi, dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak dengan kata lain kompetensi emosional tidak berpengaruh paling besar terhadap kinerja guru.

Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini mencoba menjawab hipotesis yang dirumuskan pada bagian selanjutnya dengan melakukan uji analisis regresi linier berganda, Uji F dan Uji t. Hasil menunjukkan bahwa H2 ditolak bahwa Kompetensi Emosional tidak berpengaruh paling besar terhadap kinerja guru. Hal ini dapat disebabkan karena adanya perbedaan responden dalam penelitian ini dan penelitian milik Nisawati (2011). Responden dalam penelitian Nisawati (2011) adalah karyawan yang memiliki tanggung jawab terhadap hasil kerjanya, di mana hasil yang dicapai ditentukan oleh bagaimana seorang tersebut dapat mengendalikan diri dan emosinya saat menjalankan tugas-tugasnya. Sedangkan pada penelitian ini responden yang digunakan adalah guru yang memiliki tanggung jawab untuk memberikan ilmu pengetahuan kepada para siswanya.

Pengaruh Kompetensi Intelektual terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($\alpha = 5\%$). Dengan kata lain kompetensi intelektual yang merupakan kemampuan atau pengetahuan yang dimiliki oleh seorang guru dapat dijadikan bahan untuk mendidik dan mengajar para siswa berpengaruh terhadap kinerja guru.

Sebagai pengajar, tentu saja guru dituntut harus memiliki kemampuan atau kompetensi intelektual yang memadai, agar materi yang diajarkan kepada para siswa dapat ditransfer melalui proses belajar mengajar yang efektif (Hendriani dan Lestari, 2013). Penelitian ini juga didukung berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Spencer & Spencer dalam Budhiningtias (2011) bahwa dimensi atau komponen kompetensi individual dibagi menjadi tiga bagian yaitu diantaranya kompetensi intelektual.

Pengaruh Kompetensi Emosional terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($\alpha = 5\%$). Kompetensi emosional yang merupakan karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan

memahami lingkungan secara objektif sehingga pola emosinya relatif stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja guru.

Dengan kompetensi emosional, seorang guru akan mampu untuk mengenali dirinya sendiri, sehingga dari kesadaran akan identitas dan kepercayaan tersebut akan muncul suatu dorongan/motivasi yang kuat bagi dirinya untuk membangun sebuah keadaan emosional yang stabil, yang mana stabilitas tersebut tentu saja dapat memudahkan seseorang untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuannya (Hendriani dan Lestari, 2013).

Pengaruh Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti kompetensi sosial yang merupakan karakter sikap dan perilaku atau kemauan untuk membangun simpul-simpul kerjasama dengan orang lain ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Semakin baik kompetensi sosial yang dimiliki oleh seorang guru maka dapat meningkatkan kinerja guru tersebut. Terjalannya hubungan sosial yang baik diantara para guru juga dapat berdampak kepada suasana hati guru tersebut saat mengajar sehingga mempengaruhi kinerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompetensi yang terdiri dari kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial terhadap kinerja guru SMA Swasta di kota Malang. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Semakin baik atau tinggi kompetensi intelektual, kompetensi emosional, serta kompetensi sosial maka secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja guru tersebut.
2. Kinerja guru sebagian besar dipengaruhi oleh kompetensi intelektual, kemudian diikuti kompetensi sosial dan kompetensi emosional. Di mana kompetensi intelektual merupakan hal utama yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk dapat mendidik para siswa dengan baik.

Saran

Saran atau rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih menggali kompetensi apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja guru dan disarankan menggunakan standar kompetensi yang dimiliki oleh pemerintah sebagai variabel dalam penelitian. Dapat juga menganalisis variabel kompetensi dengan variabel lain seperti variabel motivasi dan lingkungan kerja. Selain itu juga disarankan untuk menggunakan lebih banyak sekolah yang akan digunakan sebagai sampel penelitian.
2. Pemerintah diharapkan dapat meningkatkan kompetensi para guru dalam bentuk meningkatkan standar yang akan dijadikan acuan dalam penerimaan guru yang akan mengajar di sekolah-sekolah seperti yang tertuang pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
3. Organisasi pendidikan diharapkan dapat memberikan angka yang lebih tinggi untuk kompetensi intelektual penentuan kriteria dan bobot dalam sistem rekrutmen dan seleksi terhadap penerimaan guru yang akan diterima di sekolah. Selain itu juga dapat digunakan untuk proses penilaian kinerja pada perusahaan atau sekolah.

DAFTAR RUJUKAN

- Budhiningtias. 2011. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*. Volume 7, Nomor 2.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP-Universitas Diponegoro.
- Hastono. 2007. *Analisa Data Kesehatan*. Jakarta: FKM.UI.
- Hendriani,S dan Lestari, R. 2013. Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru SMAN 8 Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*. Volume 21, Nomor 4, Hal 134-145.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna,T. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Isjanto. 2009. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu
- Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Mardiana,N. 2011. Analisis Pengaruh Kompetensi Intelektual, Emosional, dan Sosial terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Akuntansi Manajemen Pelita Ilmu*. Volume 5, Nomor 1, Hal 1-14.
- News.babe.co.id. 2016. Nilai UN SMA Anjlok, DPRD Akan Panggil Dindik Kota Malang. *Portal Berita Online*. Diakses pada tgl 13 September 2016. Diakses di <http://news.babe.co.id/6620049>.
- Nisawati. 2011. Analisis Pengaruh Kompetensi Intelektual, Emosional, dan Sosial terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada perusahaan Karyawan Industri Jababeka sebagai group perusahaan dari Jababeka Tbk). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Akuntansi Manajemen Pelita Ilmu*. Volume 5, No.1, Hal 1-14.
- Pramudyo, Anung. 2010. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *Volume 1, Nomor 1, JBTI:Yogyakarta*. Hal. 145-151.
- Qodar, N. 2015. Survei ICRW: 84% Anak Indonesia Alami Kekerasan di Sekolah. *Portal Berita Online*. Diakses pada tgl 13 September 2016. Diakses di <http://news.liputan6.com/read/2191106/survei-icrw-84-anak-indonesia-alami-kekerasan-di-sekolah>
- Riduwan. 2005. *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*. Bandung:Alfabeta.
- Rivai,V. 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai,V dan Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rusyan. 2000. *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Safwan, Nadirsyah & Abdullah, S. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Vol. 3, No.1, Februari 2014 ISSN 2302-0164*. Hal 133-139.
- Saifuddin. 2004. *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Santoso,S. 2002. *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sudjana, N. 2004. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 1. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Wurinanda, I. 2016. *Hadapi MEA, Pendidikan Butuh Guru Profesional*. Portal Berita Online Okezone.[http://news.okezone.com/read/2016/09/26/65/1498818/hadapi-mea-pendidikan-butuh-guru-profesional](http://news.okezone.com/read/2016/09/26/65/1498818/hadapi-mea-<u>pendidikan-butuh-guru-profesional</u>). diakses pada tanggal 2 Oktober 2016.

LAMPIRAN

Nama Hallie Josias Sahertian, S.Sos., M.M.
TTL Malang, 14 Mei 1975
Pekerjaan Dosen
Institusi Universitas Ma Chung Malang
Jl. Villa Puncak Tidar N-01 Malang
Jatim



NIP 20100021
NIDN 07.140575.03

Alamat rumah Jl. Danau Ranau G-6-F/01 Sawojajar Malang - Jatim
Telp 0816.156.87.954
Email hallie.sahertian@machung.ac.id
hallie_1405@yahoo.com

Pendidikan :

S1 Fakultas Ilmu Administrasi, Jurusan Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya Malang
S2 Program Pasca Sarjana Universitas Merdeka Malang, Program Studi Magister
Manajemen, bidang Manajemen SDM

Pengalaman Jabatan di Universitas Ma Chung Malang

2010 **Koordinator Perencanaan & Pengembangan**, Universitas Ma Chung
Malang
2015 **Manager**, Direktorat Pengembangan Karakter & Kepemimpinan, Univ.
Ma
Chung Malang.
2016 **Kepala**, Biro Kemahasiswaan,
Pengembangan Karakter & Kepemimpinan, Univ. Ma Chung Malang.

Matakuliah yang diampu

Manajemen SDM, Rekrutmen & Seleksi, Manajemen Kompensasi & Kinerja,
Manajemen Kepemimpinan & Perubahan, Manajemen SDM Internasional, Psikologi Industri.

1. DATA DIRI

Nama :Veronica Jolanda
Tempat, tanggal lahir :Malang, 19 April 1995
Telpon :082233726463
Email :verojolanda@yahoo.co.id
Jenis Kelamin :Perempuan
Status pernikahan :Belum menikah
Gol. Darah :O



2. KETERAMPILAN

Memiliki kemampuan bekerja keras, dapat bekerja dalam tim maupun individual, jujur, mudah diandalkan, memiliki kemampuan *skills* memimpin, dan mudah diandalkan.

Computer skills

Power Point 
Word 
Excel 

Language skills

English 
Mandarin 

3. LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Pendidikan terakhir

Lembaga pendidikan : Universitas MaChung Malang

Tahun sekolah : 2013-2015

4. PENGALAMAN KERJA

Online shop : Bidang Fashion (Baju, Sepatu, dll).

Dengan adanya usaha online shop sendiri, maka saya belajar untuk berkomunikasi dengan orang lain, mengontrol complain dari pelanggan, dapat membagi waktu dengan baik, dan memahami karakter dari pelanggan.

Event Organizer : Dengan mengikuti EO maka saya belajar untuk berkomunikasi dengan baik, mengontrol diri, serta dapat lebih aktif dan tanggung jawab.

5. ORGANISASI DAN KEPANITIAAN

a. HMP Management – Manajemen Outbond

Sie Konsumsi 2013-2014

Tanggung jawab :

- Bertanggung jawab atas konsumsi bagi peserta dan panitia
- Menghubungi pihak catering yang sesuai dengan kesepakatan organisasi

b. HMP Management – Manajemen Oubond

Koordinator Sie Konsumsi 2014-2015

Tanggung jawab :

- Bertanggung jawab atas konsumsi bagi peserta dan panitia
- Menghubungi pihak catering yang sesuai dengan kesepakatan organisasi
- Bertanggung jawab untuk memastikan anggota sie konsumsi bekerja dengan baik

c. BEMU- Ma Chung Melangkah Sehat

Ketua 2014-2015

Tanggung jawab:

- Memastikan kelangsungan dan kelancaran acara
- Bertanggung jawab atas keberhasilan acara
- Ikut serta dalam merancang acara atau rundown serta budget untuk acara tersebut

d. Dance Competition

Koordinator Sie Konsumsi 2015-2016

Tanggung jawab:

- Bertanggung jawab atas konsumsi bagi peserta dan panitia
- Menghubungi pihak catering yang sesuai dengan kesepakatan organisasi
- Bertanggung jawab untuk memastikan anggota sie konsumsi bekerja dengan baik

e. Management League

Sie Konsumsi

2015-2016

Tanggung jawab:

- Bertanggung jawab atas konsumsi bagi peserta dan panitia
- Menghubungi pihak catering yang sesuai dengan kesepakatan organisasi

6. AKTIVITAS

- | | |
|--|-----------|
| a. UKM Basket- Member | 2013-2014 |
| b. HMP Management- Peserta Company Visit | 2013 |
| c. Peserta Wisata Kuliner | 2014 |
| d. HMP Management-Peserta Company Visit | 2014 |
| e. MaChung Olimpiade 6 Cabang- Peserta Memasak | 2014 |
| f. HMP Management- Peserta Live In | 2015 |

7. MINAT

- | | |
|--------------|---|
| a. Yoga |  |
| b. Bersepeda |  |
| c. Badminton |  |
| d. Renang |  |