

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH TUNJANGAN PROFESI GURU DAN
KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU
PADA SMA NEGERI 1 MUARA BUNGO**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

YUDHA SYILENDRA

NIM. 016755805

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Pengaruh Tunjangan Profesi Guru Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Muara Bungo” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, April 2013
Yang Menyatakan



YUDHA SYAILENDRA
NIM : 016755805

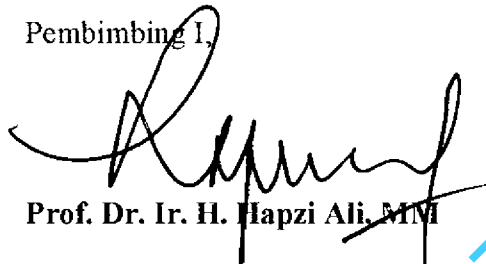
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Tunjangan Profesi Guru dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Muara Bungo.

Penyusun TAPM : YUDHA SYAILENDRA
 NIM : 016755805
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari/Tanggal : Minggu / 21 April 2013

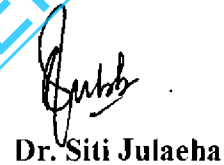
Menyetujui :

Pembimbing I,



Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ali, MM

Pembimbing II,



Dr. Siti Julaeha

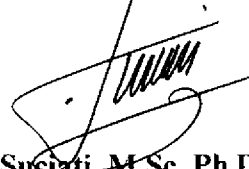
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/
 Program Magister Manajemen



Maya Maria, SE, MM
 NIP. 19720501 199903 2 003

Direktur Program Pascasarjana
 Universitas Terbuka



Suciati, M.Sc, Ph.D
 NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : YUDHA SYAILENDRA
 NIM : 016755805
 Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN
 Judul Tesis : Pengaruh Tunjangan Profesi Guru dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Muara Bungo.


Teiah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Minggu / 21 April 2013
 Waktu : 10.00 – 12.00 WIB.

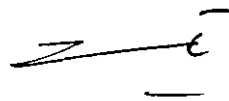
Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

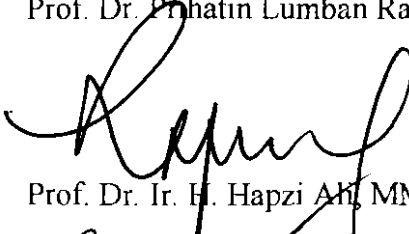
Ketua Komisi Penguji :


 Suciati, M.Sc, Ph.D


Penguji Ahli :


 Prof. Dr. Prihatin Lumban Raja

Pembimbing I :


 Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ah, MM

Pembimbing II :


 Dr. Siti Julaeha

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Identitas Pribadi :

1. Nama Lengkap : Drs. YUDHA SYAILENDRA
2. Tempat / tanggal lahir : Magelang / 21 Februari 1966
3. Agama : Islam
4. Alamat Rumah : Perumahan BTN Lintas Asri Blok A No.29 Muara Bungo
5. Status Pernikahan : Kawin
6. Pekerjaan : Guru (PNS Daerah)
7. Tempat Bekerja : SMA Negeri 1 Muko-Muko Bathin VII
8. Alamat Tempat Kerja : Jalan Pancuran Gading, Desa Tanjung Agung,
Kecamatan Muko-Muko Bathin VII Kabupaten Bungo
Provinsi Jambi
9. No. HP : 0812 74 450074
10. Alamat @mail : yudha.ut@gmail.com

II. Riwayat Pendidikan :

1. Pendidikan SD : SD Negeri Cacaban 3 Magelang (1971 - 1977)
2. Pendidikan SMP : SMP Negeri 1 Magelang (1977 - 1981)
3. Pendidikan SMA : SMA K. Pendowo Magelang (1981 - 1984)
4. Pendidikan Sarjana : Universitas Sebelas Maret Surakarta (1984 - 1989)
5. Pendidikan Pasca Sarjana: Universitas Terbuka (2011 - Sekarang)

III. Riwayat Pekerjaan :

1. Guru SMA Negeri 1 Muara Bungo (1991–1993)
2. Guru SMA Negeri 2 Kuamang Kuning (1993–1995)
3. Guru SMA Negeri 1 Muara Bungo (1995–2004)
4. Kepala SMA Negeri 3 Tanah Tumbuh (2004–2008)
5. Kepala SMA Negeri 1 Muko-Muko Bathin VII (2008–2010)
6. Kepala SMA Negeri 2 Muara Bungo (2010-2012)
7. Guru SMA Negeri 1 Muko-Muko Bathin VII (2012-Sekarang)

Muara Bungo, April 2013

Yang membuat ,



Drs. YUDHA SYAILENDRA

ABSTRAK**PENGARUH TUNJANGAN PROFESI GURU DAN KOMPETENSI GURU
TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI 1
MUARA BUNGO**

Yudha Syailendra
Universitas Terbuka
UPBJJ – UT JAMBI

Keywords : Tunjangan Profesi, Kompetensi dan Kinerja Guru

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Tunjangan Profesi dan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Muara Bungo. **Tujuan Penelitian ini** adalah untuk : (1) Untuk Mengetahui Tunjangan Profesi; (2) Untuk Mengetahui Kompetensi; (3) Untuk Mengetahui Kinerja; (4) Untuk Mengetahui Pengaruh Tunjangan Profesi Guru terhadap Kinerja Guru secara parsial; (5) Untuk Mengetahui Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru secara parsial; (6) Untuk Mengetahui Tunjangan Profesi Guru dan Kompetensi Guru secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo.

Penelitian ini adalah penelitian eksperimen lapangan dan dilakukan untuk menjawab **tiga hipotesis** yaitu : (1) Tunjangan Profesi Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru; (2) Kompetensi Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru; (3) Tunjangan Profesi Guru dan Kompetensi Guru berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.

Subyek Penelitian ini adalah SMA Negeri 1 Muara Bungo. Sampel penelitian ini adalah para guru SMA Negeri 1 Muara Bungo. Analisis data dengan metode analisis Deskriptif kuantitatif dan dengan analisis regresi linear berganda.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa : (1) Tunjangan Profesi Guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru secara parsial di SMA Negeri 1 Muara Bungo; (2) Kompetensi guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru secara parsial di SMA Negeri 1 Muara Bungo.; (3) Tunjangan Profesi Guru dan Kompetensi guru secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo. Dari hasil pengujian secara simultan terbukti bahwa dari dua variabel independen Tunjangan Profesi dan Kompetensi guru yang diuji pengaruhnya terhadap kinerja guru, ternyata Kompetensi guru mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Muara Bungo. Dengan demikian dapat dikatakan Kompetensi gurulah yang lebih dominan dapat meningkatkan kinerja guru bukan dari besarnya tunjangan profesi guru pada SMA Negeri 1 Muara Bungo.

Sebagai kesimpulan penelitian ini membuktikan bahwa Tunjangan Profesi Guru dan Kompetensi guru secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo. Dari hasil pengujian secara simultan terbukti bahwa dari dua variabel independen Tunjangan Profesi dan Kompetensi guru yang diuji pengaruhnya terhadap kinerja guru, ternyata Kompetensi guru mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Muara Bungo.

ABSTRACT

Yudha Syailendra, 2013. The Effect of Professional Allowance and Teachers' Competence towards the Performance of SMAN 1 Muara Bungo Teachers. Thesis. Graduate Program. Open University

Keywords: *benefits professions, competence and teacher performance*

This research was conducted to find out whether the Professional Allowance and Competence Affects the Performance of teachers at SMAN 1 Muara Bungo. The objectives of the research were : (1) to find out the professional allowance, (2) to find out the teachers' competency, (3) to find out the teachers' performance; (4) to find out the effect of professional allowance on teachers' performance partially; (5) to find out the effect of competency on teachers' performance partially; (6) to find out simultaneously the teachers' professional allowance and competency on SMAN 1 Muara Bungo teachers' performance.

This research is a field experiments which conducted to answer three hypotheses: (1) teachers professional allowance effects on teachers' performance, (2) teachers' competency influences on teachers' performance, (3) the professional allowance and competency effect on teacher performance simultaneously.

The subjects of the research were SMAN 1 Muara Bungo teachers. The samples were the teachers of SMAN 1 Muara Bungo. Data analysis used descriptive quantitative analysis methods and multiple linear regression analysis.

The research findings show that: (1) the teachers' professional allowance partially has significant effect on SMAN 1 Muara Bungo teachers performance, (2) the teacher competence partially has significant effect on SMAN 1 Muara Bungo teachers' performance, (3) the teachers' professional allowance and competence simultaneously affect the performance SMAN 1 Muara Bungo teachers performance. Based on the results of simultaneous testing proved that of the two independent variables, professional allowance and competence of teachers, teacher competence turns out to have a more dominant effect on the performance of SMAN 1 Muara Bungo teachers.

Therefore, it can be concluded that teachers' competence is more dominant to improve SMAN 1 Muara Bungo teachers' performance than the amount of professional allowances of SMAN 1 Muara Bungo teachers.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan karunia-Nya kepada kami sehingga kami mampu menjalankan segala aktivitas dengan baik. Shalawat beriring salam tidak lupa dipanjatkan dan dicurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabatnya yang telah membawa kita semua dari zaman kegelapan ke zaman yang terang.

Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian akhir Program Magister Manajemen Universitas Terbuka, dengan Judul : **“Pengaruh Tunjangan Profesi Guru dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Muara Bungo”**.

Melalui Tesis ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan Tesis ini, khususnya kepada :

1. Ibu Suciati, M.sc, Ph.D Direktur Program Pascasarjana Universitas terbuka.
2. Maya Maria, SE, MM Ketua Bidang Ilmu program Magister Manajemen
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ali, MM, Pembimbing Utama dan Ibu Dr. Siti Julaeha Pembimbing Kedua yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penyusunan penulisan Tesis ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dan sangat berharga selama penulis menempuh jenjang studi di Program Magister Manajemen (MM) Universitas Terbuka UPBJJ-UT JAMBI.
5. Seluruh Staf Administrasi dan Karyawan Program Magister Manajemen (MM) Universitas Terbuka UPBJJ-UT JAMBI.

6. Seluruh Staf Administrasi beserta seluruh Karyawan dan siswa-siswi SMA Negeri 1 Muara Bungo yang telah membantu memberikan keterangan dan data-data yang diperlukan dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Istri, Orang Tua dan Keluarga dari ke dua belah pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan dan penulisan Tesis ini serta sahabat-sahabat dan semua pihak yang terlibat memberikan sumbang saran dan kritik terhadap penulisan Tesis ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya, semoga Tesis ini bermanfaat bagi saya dan kita semuanya, Amin ya Robbal Alamin.

Jambi, April 2013

YUDHA SYAILENDRA

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Lembar Pernyataan	ii
Lembar Pengesahan	iii
Lembar Persetujuan TAPM	iv
Abstract	v
Abstrak	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Gambar	xii
Daftar Tabel	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori.....	9
1. Pengertian Manajemen.....	9
2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
b. Peran dan Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia	11
c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
3. Tunjangan Profesi Guru	16
a. Pengertian Tunjangan Profesi Guru	16
b. Pelaksanaan Sertifikasi Guru	18
c. Indikator Tunjangan Profesi Guru	18
4. Kompetensi Guru	19
a. Kompetensi Pedagogik.....	20
b. Kompetensi Kepribadian	21
c. Kompetensi Sosial.....	23
d. Kompetensi Profesional	24
5. Kinerja Guru	28
a. Pengertian Kinerja Guru	28
b. Bidang Penilaian Kinerja Guru.....	33
B. Penelitian Terdahulu.....	33
C. Kerangka Berfikir.....	36
D. Hipotesis.....	37
E. Definisi Operasional Variabel	37

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	40
B. Objek Penelitian	40
C. Populasi dan Sampel.....	40
1. Populasi	40
2. Sampel.....	41
D. Jenis & Sumber data.....	42
1. Jenis Data	42
2. Sumber data	42
E. Instrumen Penelitian	42
1. Kuesioner	42
2. Wawancara dan Dokumentasi.....	43
F. Metode Analisis Data.....	44
1. Analisis Deskriptif.....	44
2. Analisis Kuantitatif.....	45
a. Uji Kualitas Data.....	45
1) Uji Reliabilitas.....	45
2) Uji Validitas.....	47
b. Asumsi Klasik.....	49
1) Uji Normalitas	49
2) Uji Multikolinieritas	51
3. Persamaan Regresi Linear Berganda	53
a. Uji R Square.....	54
b. Uji t (Parsial).....	54
c. Uji F (Simultan).....	55

BAB IV. TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Responden.....	57
1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis kelamin.....	57
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
B. Hasil Analisis Deskriptif.....	59
1. Tunjangan Profesi guru SMAN 1 Muara Bungo	59
2. Kompetensi Guru SMAN 1 Muara Bungo	60
3. Kinerja Guru SMAN 1 Muara Bungo.....	62
C. Hasil Analisis Kuantitatif.....	66
1. Hasil R. Square	66
2. Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda	67
3. Pengaruh Tunjangan Profesi Terhadap kinerja Guru.....	69
4. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru.....	70
5. Pengaruh tunjangan Profesi Guru dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru.....	70
D. Pembahasan.....	71

3. Kinerja Guru SMAN 1 Muara Bungo (Y_1).....	72
4. Pengaruh Tunjangan Profesi Guru Terhadap Kinerja Guru.....	72
5. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru.....	73
6. Pengaruh Tunjangan Profesi Guru dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru	74
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran.....	77
1. Saran Akademik.....	77
2. Saran Operasional	77
DAFTAR PUSTAKA.....	80

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	36
2. Gambar 3.1 Uji Normalitas Pada Histogram	50
3. Gambar 3.2 Uji Normalitas Pada Normal P-P Plot.....	51
4. Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	57

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

1. Tabel 1.1. Kondisi Guru SMA N 1 Muaro Bungo Tahun 2012	5
2. Tabel 2.2. Variabel, Indikator dan Skala Data	38
3. Tabel 3.1. Data Guru Menurut Pangkat dan Golongan SMA Negeri 1 Muaro Bungo	41
4. Tabel 3.2. Skor Jawaban Kuisisioner Penelitian	43
5. Tabel 3.3. Rentang Skala	45
6. Tabel 3.4. Hasil uji Reability	47
7. Tabel 3.5. Hasil uji Validitasi	48
8. Tabel 3.6. Hasil Uji Multikolinieritas	52
9. Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
10. Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
11. Tabel 4.3. Data Tunjangan Profesi guru (X ₁)	59
12. Tabel 4.4. Ranking Indikator Tunjangan Profesi	60
13. Tabel 4.5. Kompetensi guru (X ₂)	61
14. Tabel 4.6. Ranking Kompetensi Guru	62
15. Tabel 4.7. Kinerja Variabel Search Engine (Y ₁)	63
16. Tabel 4.8. Ranking Kinerja Guru	65
17. Tabel 4.9. Model Summary	66
18. Tabel 4.10. Coefficient Regresi linier Berganda	67
19. Tabel 4.11. Coefficient Regresi linier Berganda (t-test)	69
20. Tabel 4.12. Coefficient Regresi linier Berganda 2	69

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran I : Daftar Kuesioner.....	82
2. Lampiran II : Hasil Pengolahan data dengan SPSS 17.....	86

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kenyataan menunjukkan bahwa organisasi pendidikan khususnya sekolah masih menunjukkan kinerja di bawah standar pendidikan yang ditetapkan yaitu belum memenuhi kualitas, budaya sekolah masih uniformitas, dan belum nampak inisiatif untuk tampil beda dengan sekolah lain dengan tetap berlandaskan pada visi pendidikan secara umum. Penelitian yang dilakukan oleh Komariah (2004) tentang Pengaruh *Visionary Leadership* dan Budaya Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah pada SMK di Provinsi Jawa Barat menyimpulkan bahwa efektivitas sekolah pada era desentralisasi pendidikan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya sekolah hasil representasi dari *Visionary Leadership* yang berorientasi mutu. Temuan penelitian tersebut melahirkan pernyataan bahwa nilai-nilai sekolah dapat menjadi rujukan bagi sikap dan tindakan, akan tetapi kebiasaan-kebiasaan kontraproduktif memerlukan perubahan budaya yang lebih diorientasikan pada eliminasi kebiasaan buruk dan penciptaan kebiasaan-kebiasaan baru yang berorientasi pengejawantahan nilai-nilai. Melakukan perubahan budaya bukan pekerjaan mudah, karena budaya terkait dengan komitmen seluruh anggota, namun pemimpin dapat melakukan perubahan budaya melalui proses manajemen yang dipandu oleh nilai-nilai baru yang diinginkan.

Artinya pola sikap dan tindakan adalah produk dari manajemen dan kepemimpinan (Davis,1989:34).

Sumber daya manusia memegang peranan sangat penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta termasuk di sekolah, karena manusia sebagai perencana, pengubah, dan pengendali sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Manullang (1998:19) yang menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata ditentukan oleh sumber alam yang tersedia akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, unsur manusia merupakan faktor terpenting yang mendukung tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh organisasi secara efektif dan efisien terutama peranannya dalam setiap usaha penyelenggaraan kerjasama dan tanggung jawab.

Kultur sekolah menurut Zamroni (2003:149) diyakini oleh kepala sekolah, guru-guru, dan staf administrasi maupun siswa sebagai dasar dalam memahami dan memecahkan berbagai persoalan yang muncul di sekolah. Beberapa studi menyimpulkan bahwa kultur sekolah yang “sehat” memiliki korelasi yang tinggi terhadap (1) prestasi dan motivasi siswa untuk berprestasi, (2) sikap dan motivasi kerja guru, serta (3) produktivitas dan kepuasan kerja guru. Kesimpulan hasil penelitian dimaksud dapat menjelaskan bahwa, faktor penentu kualitas pendidikan tidak hanya didekati

dari segi fisik, seperti keberadaan guru yang berkualitas, kelengkapan peralatan laboratorium dan buku perpustakaan, tetapi juga dalam wujud non fisik (*intangible*), yakni budaya sekolah. Setiap sekolah mempunyai kemampuan untuk membangun budayanya dan menjadi landasan bagi personil sekolah maupun siswa dalam mengatasi masalah yang muncul di sekolah terutama upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Karena itu, setiap sekolah mempunyai ciri khas masing-masing berdasarkan budaya yang diyakininya.

Peningkatan sumber daya manusia tergantung pada peranan motivasi, kesempatan meningkatkan keahlian, dan persepsi yang diberikan pemimpin dalam mengarahkan perilaku bawahan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Karena itu, pemberian motivasi, kesempatan meningkatkan keahlian, dan persepsi bagi guru perlu diatur dan dibenahi kembali. Jika pemimpin tetap kurang memperhatikan terhadap cara-cara pemberian motivasi yang benar kepada bawahan, kesempatan meningkatkan keahlian, dan persepsi bawahan kurang mendapatkan perhatian, maka prestasi kerja bawahan akan terus semakin rendah. Akibatnya, tugas utama mereka sebagai aparatur yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak dapat maksimal. Hal ini dapat menyebabkan hubungan terjadi kurang baik antara sekolah dengan masyarakat.

Sebagai agen pembelajaran, kepala sekolah perlu memiliki kompetensi-kompetensi: pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Penguasaan terhadap kompetensi-kompetensi dimaksud dapat mendukung tugas yang

dibebankan kepada kepala sekolah termasuk dalam menjalankan peran sebagai administrator dan supervisor (Sutisna,1993:43; Mulyasa, 2004:23). Sebagai administrator, kepala sekolah mengkoordinasikan atau mendayagunakan berbagai sumber daya (manusia, sarana, dan prasarana) secara optimal. Dalam lingkup organisasi modern, kepala sekolah harus mampu mengembangkan organisasi dan melibatkan potensi yang ada dalam masyarakat. Sementara itu, sebagai supervisor, kepala sekolah mengadakan pembinaan terhadap guru-guru secara kontinu agar guru dapat melaksanakan tugas pengajaran dengan baik dan mampu membimbing siswa terutama mengatasi masalah belajar siswa. Dijelaskan oleh Mantja (1996: 65) bahwa kepala sekolah sebagai supervisor bertanggung jawab memantau, membina, dan memperbaiki proses belajar mengajar di kelas atau di sekolah.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008, dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Oleh sebab itu, guru berhak untuk mengikuti sertifikasi guru yang selanjutnya guru berhak mendapatkan tunjangan profesi guru yang besarnya sama dengan gaji pokok.

Menurut Mangkuprawira dan Vitayala (2007: 155) kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik

(personal/individual) atas SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka dilakukan penelitian mengenai Pengaruh Tunjangan Profesi Guru dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo. Tindakan guru di lapangan sebagai tenaga profesional sangat diharapkan dalam meningkatkan tingkat dan derajat pendidikan, sehingga akan tercipta generasi yang akan datang semakin baik dan siap menghadapi segala tantangan di masa yang akan datang.

Guru yang bekerja di SMA Negeri 1 Muara Bungo berjumlah 48 orang yang berasal dari berbagai latar belakang pendidikan dan golongan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang berbeda. Untuk terlaksananya tugas pokok dan fungsi serta wewenang tersebut, maka diperlukan kinerja guru SMA Negeri 1 Muara Bungo, yang didukung oleh tunjangan profesi guru dan kompetensi guru.

Tabel 1.1
Kondisi Guru SMA Negeri 1 Muara Bungo
Tahun 2012

NO	JABATAN	GOL. III				GOL. IV				G T T	SERTIFIKASI		JUM LAH
		A	B	C	D	A	B	C	D		Sudah	Belum	
1	Kepala Sekolah					1					1		1
2	Wakil Kepsek					4					4		4
3	Guru Tetap	1	1	1	1	29					28	5	33
4	Guru Tidak Tetap/Bantu									10		10	10
JUMLAH		1	1	1	1	34				8	35	15	48

Sumber : Laporan Bulanan (Juni 2012)

B. Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang pentingnya tunjangan profesi guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo, berikut pertanyaan penelitian (*research question*) yang dikaji dalam penelitian ini.

1. Bagaimanakah Tunjangan Profesi Guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo?
2. Bagaimanakah Kompetensi Guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo?
3. Bagaimanakah Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo?
4. Adakah pengaruh Tunjangan Profesi Guru secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo?
5. Adakah pengaruh Kompetensi Guru secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo?
6. Adakah pengaruh Tunjangan Profesi Guru dan Kompetensi Guru secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, berdasarkan rumusan masalah di atas adalah untuk mengkaji:

1. Tunjangan Profesi Guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo,
2. Kompetensi Guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo,
3. Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo,

4. Pengaruh Tunjangan Profesi Guru secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo,
5. Pengaruh Kompetensi Guru secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo, serta
6. Pengaruh Tunjangan Profesi Guru dan Kompetensi Guru secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Secara teoritis untuk memperkuat teori yang ada

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Guru selain dipengaruhi oleh Tunjangan Profesi Guru dan Kompetensi Guru juga dipengaruhi oleh banyak faktor lainnya. Hal ini dapat memperkuat teori yang sudah ada. Memberikan masukan kepada para akademisi sebagai bahan pertimbangan untuk menyempurnakan hasil kajian pada penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis memberikan masukan kepada SMA Negeri 1 Muara Bungo

Bahwa Tunjangan Profesi Guru dan Kompetensi Guru diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru, sehingga proses belajar dan mengajar di SMA Negeri 1 Muara Bungo dapat berjalan dengan lebih baik. Kinerja guru yang baik akan meningkatkan prestasi siswa dan juga prestasi sekolah. Hasil penelitian ini menjadi masukan kepada guru, Kepala SMA Negeri 1 Muara Bungo, dan Dinas Pendidikan Kabupaten Bungo sebagai berikut.

- a. Bagi guru, untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam masalah kompetensi guru dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo.
- b. Bagi Kepala Sekolah, untuk meningkatkan pemahaman dan pembinaan kepada guru agar memiliki kinerja yang lebih optimal dan selanjutnya menjadi guru yang profesional.
- c. Bagi Dinas Pendidikan, untuk menjadi masukan dalam menentukan kebijakan di bidang pendidikan, khususnya pembinaan guru di sekolah.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian Manajemen

Manajemen belum memiliki definisi yang mapan dan diterima secara universal. Kata Manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno *ménagement*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Kata manajemen mungkin berasal dari bahasa Italia (1561) *maneggiare* yang berarti “mengendalikan, terutama “mengendalikan kuda” yang berasal dari bahasa latin *manus* yang berarti “tangan”. Kata ini mendapat pengaruh dari bahasa Perancis *manège* yang berarti “kepemilikan kuda” (yang berasal dari Bahasa Inggris yang berarti seni mengendalikan kuda). Bahasa Prancis lalu mengadopsi kata ini dari bahasa Inggris menjadi *ménagement*, yang memiliki arti *seni melaksanakan dan mengatur*.

Menurut Gomes (2003: 1), manajemen berasal dari kata kerja *to manage* (bahasa Inggris), yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Hasibuan (2009: 1-2) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Lebih lanjut Hasibuan (2009: 2) menyatakan bahwa dasar-dasar manajemen adalah sebagai berikut.

- a. Adanya kerjasama di antara sekelompok orang dalam ikatan formal.
- b. Adanya tujuan bersama serta kepentingan yang sama yang akan dicapai.
- c. Adanya pembagian kerja, tugas, dan tanggung jawab yang teratur.
- d. Adanya hubungan formal dan ikatan tata tertib yang baik.
- e. Adanya sekelompok orang dan pekerjaan yang akan dikerjakan.
- f. Adanya *human organization*.

Menurut El-qorni (2009: 1) dari literatur manajemen ditemukan bahwa istilah manajemen mengandung tiga pengertian berikut.

- a. Manajemen sebagai suatu proses.
- b. Manajemen sebagai kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen.
- c. Manajemen sebagai suatu seni (*Art*) dan sebagai suatu ilmu pengetahuan (*Science*).

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy*, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, serta pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2010: 13), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, serta memberi penghargaan dan penilaian. Rachmawati (2007: 2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi.

Berdasarkan uraian definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses dalam pencapaian tujuan organisasi.

b. Peran dan Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2010: 13-14), tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru. Secara khusus, MSDM bertujuan untuk:

- 1) memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya, dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan;

- 2) meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan, dan kecakapan mereka;
- 3) mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi “yang teliti”, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen, serta aktivitas pelatihan yang terkait “kebutuhan bisnis”;
- 4) mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji.
- 5) menciptakan iklim, di mana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan;
- 6) mengembangkan lingkungan di mana kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang;
- 7) membantu organisasi mengembangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok dan masyarakat luas);
- 8) memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai;
- 9) mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi;
- 10) memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua;

- 11) mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan, dan transportasi; serta
- 12) mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

Menurut Rachmawati (2007: 7-8) peran dan pentingnya MSDM dapat dibagi ke dalam beberapa kategori, antara lain sebagai berikut.

- 1) Peran Administrasi

Peran ini difokuskan pada pemrosesan dan penyimpanan data, meliputi penyimpanan *database* dan arsip pegawai.

- 2) Peran Operasional

Peran ini lebih bersifat taktis, meliputi pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan, peluang bekerja dengan kondisi baik, pelatihan dan pengembangan, program K3, dan sistem kompensasi.

- 3) Peran Strategis

Peran ini menekankan bahwa orang-orang dalam organisasi merupakan sumber daya yang penting dan investasi organisasi yang besar.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti (2010: 19-20), mengemukakan bahwa tujuan-tujuan dalam manajemen sumber daya manusia, adalah sebagai berikut.

- 1) Mendukung pencapaian strategi dan tujuan organisasi

- 2) Memastikan nilai tambah diperoleh dari semua aktivitas sumber daya manusia
- 3) Mendasari program perubahan budaya
- 4) Membebaskan dan mengembangkan kapasitas manusia yang melekat pada manusia
- 5) Mengembangkan proses memaksimalkan kontribusi orang
- 6) Memungkinkan orang yang memiliki potensi mendapatkan perspektif organisasi dan manajemen pada awal karir mereka
- 7) Menanamkan pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan untuk semua orang
- 8) Mendesain, menerapkan, dan mengelola sistem untuk memastikan akses kepada pengalaman yang relevan
- 9) Memberi pelatihan keterampilan spesifik
- 10) Merekrut, mengembangkan, dan melatih orang dengan kombinasi tepat dari pengetahuan khusus mengenai cara melakukan pekerjaan dan keterampilan yang lebih luas, serta sikap yang diperlukan agar sesuai permintaan bidang usaha yang berubah
- 11) Mengelola karyawan yang semakin beragam dengan pola karir, aspirasi dan kesetiaan yang berbeda
- 12) Mengelola hubungan karyawan (dalam skala luas), secara kolektif dan individu, serta mempertahankan komitmen ketika terjadi perubahan

- 13) Mendesain, mengimplementasikan, dan mengelola imbalan serta manajemen kinerja yang mengatur dan memotivasi orang, baik secara individu maupun dalam tim, terhadap prioritas usaha dan hasil
- 14) Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan karyawan, baik fisik maupun mental dengan memberikan kondisi kerja layak, serta dukungan keamanan dan keselamatan.

Menurut Notoatmodjo (2009: 86-87), tujuan-tujuan MSDM dapat dijabarkan, antara lain sebagai berikut.

- 1) Tujuan masyarakat

Suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

- 2) Tujuan organisasi

Suatu unit atau bagian manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

- 3) Tujuan fungsi

Setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi tersebut menjalankan fungsi-fungsinya dengan baik.

- 4) Tujuan *personel*

Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan tersebut.

3. Tunjangan Profesi Guru

a. Pengertian Tunjangan Profesi Guru

Tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya. Guru yang dimaksud adalah guru PNS dan guru bukan PNS yang diangkat oleh pemerintah, pemerintah daerah atau yayasan/masyarakat penyelenggara pendidikan baik yang mengajar di sekolah negeri maupun sekolah swasta.

Undang-Undang RI Nomor 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang RI Nomor 14/2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah RI Nomor 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan guru adalah pendidik profesional. Untuk itu, ia dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik minimal Sarjana/Diploma IV (S1/D-IV) yang relevan dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran. Pemenuhan persyaratan kualifikasi akademik minimal S1/D-IV dibuktikan dengan ijazah dan persyaratan relevansi mengacu pada jejang pendidikan yang dimiliki dan mata pelajaran yang diampu. Misalnya, guru SD dipersyaratkan lulusan S1/D-IV jurusan/program studi PGSD/Psikologi/Pendidikan lainnya, sedangkan guru Matematika SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK dipersyaratkan lulusan S1/D-IV jurusan/program studi Matematika atau Pendidikan Matematika. Pemenuhan persyaratan penguasaan kompetensi sebagai agen pembelajaran yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidik.

Sertifikasi guru merupakan upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru, sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Bentuk peningkatan kesejahteraan guru berupa tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok bagi guru yang memiliki sertifikat pendidik. Tunjangan tersebut berlaku, baik bagi guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) maupun bagi guru yang berstatus non-pegawai negeri sipil (swasta).

Portofolio guru adalah kumpulan dokumen yang menggambarkan pengalaman berkarya/prestasi dalam menjalankan tugas profesi sebagai guru dalam interval waktu tertentu. Penilaian portofolio guru adalah penilaian kumpulan dokumen yang mencerminkan rekam jejak prestasi guru dalam menjalankan tugasnya sebagai agen, sebagai dasar pertimbangan pengakuan tingkat profesionalitas guru yang bersangkutan.

Di beberapa negara, sertifikasi guru telah diberlakukan secara ketat, misalnya di Amerika Serikat, Inggris, dan Australia. Sementara itu, di Denmark baru mulai dirintis dengan sungguh-sungguh sejak 2003. Di samping itu, ada beberapa negara yang tidak melakukan sertifikasi guru, tetapi melakukan kendali mutu dengan mengontrol secara ketat terhadap proses pendidikan dan kelulusan di lembaga penghasil guru, misalnya di Korea Selatan dan Singapura. Namun semua itu mengarah pada tujuan yang sama, yaitu berupaya agar dihasilkan guru yang bermutu.

Mengingat proses sertifikasi banyak melibatkan instansi dan baru pertama kali diselenggarakan pada tahun 2007 maka diperlukan pedoman sertifikasi guru dalam jabatan.

b. Pelaksanaan Sertifikasi Guru.

Permendiknas Nomor 18 tahun 2007 menyatakan bahwa sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik. Uji kompetensi tersebut dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio, yang merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru. Komponen penilaian portofolio mencakup: (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) pengalaman mengajar, (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (5) penilaian dari atasan dan pengawas, (6) prestasi akademik, (7) karya pengembangan profesi, (8) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (9) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan (10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

c. Indikator Tunjangan Profesi Guru

Menurut Samani dkk. (2006: 3), yang perlu disadari adalah bahwa guru adalah subsistem pendidikan nasional. Dengan adanya sertifikasi, diharapkan kompetensi guru sebagai agen pembelajaran akan meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan kompetensi guru yang

memenuhi standar minimal dan kesejahteraan yang memadai diharapkan kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat. Kualitas pembelajaran yang meningkat diharapkan akan bermuara akhir pada terjadinya peningkatan prestasi hasil belajar siswa.

Berdasarkan definisi dan penjelasan tentang sertifikasi guru maka indikator sertifikasi guru adalah:

- 1) profesionalitas guru,
- 2) tunjangan kesejahteraan yang memadai,
- 3) peningkatan kualitas pembelajaran, dan
- 4) peningkatan prestasi hasil belajar siswa.

4. Kompetensi Guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat, dan minat yang berbeda.

Berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum, seorang guru harus mampu mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan masing-masing dan disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas, dan harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan. Kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan kompetensi pedagogik mencakup:

- 1) Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- 2) Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- 3) Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
- 4) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan

penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.

- 6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- 7) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- 8) Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- 9) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

b. Kompetensi Kepribadian

Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Walaupun berat tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya guru harus tetap tegar dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru.

Pendidikan adalah proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran. Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi ke arah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat.

Tata nilai termasuk norma, moral, estetika, dan ilmu pengetahuan, mempengaruhi perilaku etik siswa sebagai pribadi dan sebagai anggota

masyarakat. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap mental, watak, dan kepribadian siswa yang kuat. Guru dituntut harus mampu membelajarkan siswanya tentang disiplin diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi aturan/tata tertib, dan belajar bagaimana harus berbuat. Semuanya itu akan berhasil apabila guru juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Guru harus mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemandirian dan integritas kepribadian seorang guru. Aspek-aspek yang dapat diamati dari seorang guru yang memiliki kompetensi kepribadian:

- 1) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia;
- 2) menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat;
- 3) menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa;
- 4) menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri; serta
- 5) menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

c. Kompetensi Sosial

Guru di mata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suri tauladan dalam kehidupan sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Dengan dimilikinya kemampuan tersebut, otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar, sehingga jika ada keperluan dengan orang tua siswa, para guru tidak akan mendapat kesulitan. Kemampuan sosial meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan.

Kriteria kinerja guru yang menunjukkan kepemilikan kompetensi sosial adalah sebagai berikut.

- 1) Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi
- 2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat
- 3) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya
- 4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Untuk itu, guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu meng-*update* dan menguasai materi pelajaran yang disajikan.

Persiapan diri tentang materi diusahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses dari internet, serta selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan. Kompetensi atau kemampuan profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek berikut.

- 1) Dalam menyampaikan pembelajaran, guru mempunyai peranan dan tugas sebagai sumber materi yang tidak pernah kering dalam mengelola proses pembelajaran. Kegiatan mengajarnya harus disambut oleh siswa sebagai suatu seni pengelolaan proses pembelajaran yang diperoleh melalui latihan, pengalaman, dan kemauan belajar yang tidak pernah putus.
- 2) Dalam melaksanakan proses pembelajaran, keaktifan siswa harus selalu diciptakan dan berjalan terus dengan menggunakan metode dan strategi mengajar yang tepat. Guru menciptakan suasana yang dapat mendorong siswa untuk bertanya, mengamati, mengadakan eksperimen,

serta menemukan fakta dan konsep yang benar. Karena itu guru harus melakukan kegiatan pembelajaran dengan menggunakan multimedia, sehingga terjadi suasana belajar sambil bekerja, belajar sambil mendengar, dan belajar sambil bermain, sesuai konteks materinya.

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

Kemampuan profesional yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran dapat diamati dari aspek-aspek berikut.

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- 2) Menguasai Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar mata pelajaran/ bidang pengembangan yang diampu.
- 3) Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif.
- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.

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

Menurut Smith (2001: 312) “*performance is output derived from processes, human otherwise* (kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia). Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: *ability, capacity, help, incentive, environment* dan *validity* (Notoatmodjo, 2009: 42).

Adapun ukuran kinerja menurut Michael (1989: 232) dapat dilihat dari empat hal berikut.

- 1) *Quality of work* – kualitas hasil kerja
- 2) *Promptness* – kecepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
- 3) *Initiative* – prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan
- 4) *Capability* – kemampuan menyelesaikan pekerjaan
- 5) *Comunication* – kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan.

Menurut Ivancevich (1996), patokan tersebut meliputi: (1) hasil, mengacu pada ukuran *output* utama organisasi; (2) efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi; (3) kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya; dan (4) keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.

Berkenaan dengan standar kinerja guru Piet A. Sahertian dalam Kusmianto (1994: 49) menyatakan bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) pelibatan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran, serta menilai hasil belajar.

5. Kinerja guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja ideal seorang guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya. Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja (LAN, 1992).

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistyorini, 2007: 2). Sedangkan Ahli lain berpendapat bahwa Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud (Timpe, A Dale, 1992,45).

Patah (1996:22) Menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal (Sulistiyorini, 2001,42). Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan tehknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperhatikan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria, menurut Castetter (dalam Mulyasa, 2003) mengemukakan ada empat kriteria kinerja yaitu: (1). Karakteristik individu, (2). Proses, (3). Hasil dan (4) Kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru. Menurut Pidarta (1999, 33) bahwa moral kerja positif ialah suasana bekerja yang gembira, bekerja bukan dirasakan sebagai sesuatu yang

dipaksakan melainkan sebagai sesuatu yang menyenangkan. Moral kerja yang positif adalah mampu mencintai tugas sebagai suatu yang memiliki nilai keindahan di dalamnya. Jadi kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya. Hal ini dipertegas oleh Muhamad.A (2001,34) yang mengatakan bahwa kemampuan bersama-sama dengan bakat merupakan salah satu faktor yang menentukan prestasi individu, sedangkan prestasi ditentukan oleh banyak faktor diantaranya kecerdasan. Menurut Ilyas (1999: 112), kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting yaitu: (1) Tujuan: Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi yang digunakan untuk meningkatkan kerja, (2) Ukuran: Dibutuhkan ukuran apakah seorang personal telah mencapai yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan penting; (3) Penilaian: Penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Pengertian kinerja dengan deskripsi tujuan, ukuran operasional, dan penilaian reguler mempunyai peran penting dalam merawat dan meningkatkan motivasi personel.

Ilyas (1999: 56) juga berpendapat bahwa tenaga operasional adalah sumber daya terbaik suatu organisasi sehingga evaluasi kinerja

mereka menjadi salah satu variabel yang penting bagi efektivitas organisasi. Dalam pendidikan, sangatlah penting untuk memiliki instrumen penilaian kinerja yang efektif bagi tenaga kerja profesional yang menjadi bagian terpenting dalam upaya manajemen untuk meningkatkan kinerja organisasi yang efektif. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam Nawawi (2005: 38), Kinerja adalah (a) Hasil Kerja yang diperlihatkan, dan (b) Kemampuan Kerja.

Selanjutnya menurut Dharma (1998:8) yang dimaksudkan dengan kinerja adalah “kadar hasil yang dapat ditunjukkan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Menurut Lavasque dalam Handouts Hadari Nawawi (2005:38), Kinerja adalah (a) segala sesuatu yang dikerjakan seseorang, (b) sesuatu yang dicapai, atau (c) prestasi atau hasil dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan.

Menurut Stephen P Robin dalam Handouts Hadari Nawawi (2005:39), Kinerja adalah hasil pengukuran yang menjawab pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu”.

Menurut Schemerhon, Hunt and Osborn dalam Handouts Hadari Nawawi (2005:39), Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilaksanakan individu, kelompok, maupun organisasi. Aspek kuantitas mengacu pada beban/target kerja, sedang aspek kualitas menyangkut kerapian dan kesempurnaan pekerjaan yang sudah dikerjakan.

Menurut Judith. R Gordon dalam Handouts Hadari Nawawi (2005:39), Kinerja adalah fungsi kemampuan pekerja dalam menerima, tingkat pencapaian, dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja.

Maka menurut Hasibuan (1991:105) yang dikatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Sehingga dari pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Menurut Robert Bacal (2005: 3) yang dimaksud dengan manajemen kinerja adalah proses komunikasi yang berlangsung terus-menerus, yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan antara seorang karyawan dengan penyelia langsung.

Berdasarkan Permenegpan & RB No.16/2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, penilaian kinerja guru dilaksanakan setiap tahun yaitu penilaian formatif dan penilaian sumatif. Penilaian kinerja guru merupakan penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya.

b. Bidang Penilaian Kinerja Guru

Dalam penilaian kinerja guru meliputi 4 bidang kompetensi yaitu sebagai berikut.

- 1) Kompetensi pedagogik
- 2) Kompetensi kepribadian
- 3) Kompetensi Sosial
- 4) Kompetensi Profesional

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai Pengaruh Tunjangan Profesi Guru dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya antara lain sebagai berikut.

Ridwan El Hariri melakukan penelitian pada tahun 2010 dengan judul “Dampak Sertifikasi terhadap kinerja Guru di Jawa Barat”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja guru. Hal ini tampak dari hasil analisis perbandingan kinerja guru sebelum dan setelah lulus sertifikasi di mana rata-rata kinerja guru pascasertifikasi justru mengalami penurunan dibandingkan sebelum sertifikasi. Rekomendasi dari temuan penelitian ini adalah perlu dilakukan evaluasi terhadap program sertifikasi guru untuk melihat apakah sesuai dengan yang direncanakan atau tidak, perlu ada pola pembinaan yang terpadu dan berkelanjutan kepada guru-guru yang telah lulus sertifikasi, serta perlu adanya badan atau lembaga independen yang mampu mengawasi program

sertifikasi guru ini mulai dari proses pelaksanaan sertifikasi sampai kepada pembinaan guru pasca-sertifikasi.

Aditia Dharmawan pada tahun 2012 melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sertifikat Guru Terhadap Profesionalisme Guru dalam Menjalankan Tugas di SMK N1 Cilaku Kab. Cianjur”. Temuan penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji kecenderungan diperoleh gambaran umum mengenai kompetensi guru yang sudah mempunyai sertifikat pendidik termasuk dalam kategori cukup baik. Selain itu, gambaran profesionalisme guru dalam menjalankan tugas termasuk dalam kategori cukup baik serta pengaruh sertifikasi profesi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru dalam menjalankan tugas di SMKN 1 Cilaku Kabupaten Cianjur.

Subagyo Brotosedjati melakukan penelitian dengan judul “Kinerja Guru yang Telah Lulus Sertifikasi Guru dalam Jabatan” pada tahun 2012. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil sertifikasi telah dapat meningkatkan kesejahteraan, martabat guru, kedisiplinan, dan potensi petugas dengan tingkat kepercayaan 95%. Sertifikat guru diberikan setelah melalui pendidikan dan penilaian portofolio. Hasilnya menunjukkan adanya perubahan pada guru dengan posisi yang tinggi dengan adanya sertifikasi.

Cipto Wardoyo melakukan penelitian tentang Pengaruh Profesionalitas Guru, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Ketersediaan Fasilitas terhadap Kinerja Guru (Studi pada Pendidikan Ekonomi SMA di Malang Raya dengan *Embedded Correlational Mixed Methods Approach*

Model) pada tahun 2012. Hasil analisis untuk jalur pertama menunjukkan bahwa kompetensi sosial dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru, sedangkan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional berpengaruh tidak signifikan. Kompetensi kepribadian berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil analisis dengan pendekatan kualitatif, yaitu bahwa seseorang menjadi guru bukan karena cita-cita sejak awal/panggilan jiwa tetapi karena terpaksa walaupun pada akhirnya menyenangkan. Kompetensi sosial dan kompensasi serta ketersediaan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru, sedangkan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional berpengaruh tidak signifikan. Untuk jalur kedua, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik ekonomi. Pada penelitian ini variabel ketersediaan fasilitas berperan sebagai variabel moderator berperan memperkuat pengaruh variabel bebas terhadap kepuasan kerja dan terhadap kinerja pendidik ekonomi. Hasil penelitian ini memunculkan beberapa rekomendasi, yaitu perlunya kemitraan antara sekolah dengan LPTK bagi guru yang belum/tidak mengikuti studi lanjut dan supervisi berbasis bidang studi untuk menambah dan meningkatkan kompetensi guru, seleksi penerimaan calon guru secara berlapis sehingga jabatan guru merupakan panggilan hati/jiwa, meningkatkan *social intelegence* bagi guru, dan pemikiran mengenai kontrak kerja yang

mengatur besarnya tunjangan guru atau istilah lain yang besarnya sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan.

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian teori di atas maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dengan judul “Pengaruh Tunjangan Profesi Guru dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1. Kerangka Berikir

D. Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Tunjangan Profesi Guru berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo.
2. Kompetensi Guru berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo.
3. Tunjangan Profesi Guru dan Kompetensi Guru berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo.

E. Definisi Operasional Variabel

Tunjangan profesi guru adalah tunjangan yang diperoleh bagi guru yang memiliki sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru dan kesejahteraan guru, sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Tunjangan profesi yang diukur dalam penelitian adalah ... Seperti Tabel 2.2 dibawah ini.

Kompetensi guru mencakup 3 kompetensi utama, yaitu: (1) Knowledge/ Pengetahuan (2) Skill/ Keterampilan dan (3) Attitude/Sikap. Kompetensi Guru dalam penelitian ini adalah seperti Tabel 2.2 dibawah ini.

Kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja Guru

dalam penelitian ini mengacu pada variabel seperti tercantum pada Tabel 2.2 di bawah ini.

Tabel 2.2
Variabel, Dimensi, Indikator dan Skala Data

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Tunjangan Profesi (X1)	1. Profesionalitas guru	1. Penilaian portofolio bukan cara yang tepat untuk meningkatkan kualitas guru secara berkelanjutan	<i>Ordinal</i>
	2. Peningkatan Kualitas Pelajar	2. Guru-guru yang menjelang pensiun semestinya diutamakan mengikuti sertifikasi	<i>Ordinal</i>
	3. Peningkatan prestasi hasil belajar	3. Guru-guru yang baru diangkat mendapat sertifikasi pendidikan sementara yang telah lama bertugas belum mendapatkannya	<i>Ordinal</i>
	4. Tunjangan Kesejahteraan	4. Meningkatkan kesejahteraan	<i>Ordinal</i>
		5. Tambahan pendapatan guru dari tunjangan profesi amat sedikit digunakan untuk meningkatkan professional	<i>Ordinal</i>
Kompetensi (X2)	1. <i>Knowledge/</i> Pengetahuan	1. Memiliki keahlian khusus dalam bekerja	<i>Ordinal</i>
	2. <i>Skill/</i> Keterampilan	2. bersikap positif dalam bekerja	<i>Ordinal</i>
		3. memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja	<i>Ordinal</i>
	3. <i>Attitude/</i> Sikap	4. berkeyakinan bahwa pekerjaan saya akan selesai sesuai dengan target yang ditentukan	<i>Ordinal</i>
		5. memiliki nilai-nilai yang dianut dalam bekerja,	<i>Ordinal</i>
		6. selalu tertarik dengan pekerjaan	<i>Ordinal</i>

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Guru (Y)	Pedagogik	Guru dapat menguasai berbagai model dan strategi pembelajaran	<i>Ordinal</i>
		Guru dapat merancang PBM yang komprehensif	<i>Ordinal</i>
	Kepribadian	Guru dapat memiliki komitmen dan kemauan tinggi dalam melakukan tugas sebagai guru profesional	<i>Ordinal</i>
		Guru memiliki rasa tanggung jawab yang kokoh dalam melaksanakan fungsinya sebagai guru	<i>Ordinal</i>
	Profesional	Guru mampu menguasai bagaimana menyusun rencana pelajaran yang baik dari segi mengemas isi, media teknologi dan <i>values</i> dalam setiap proses pembelajaran	<i>Ordinal</i>
		Guru Mampu menguasai bagaimana menerapkan teknologi informasi dalam upaya meningkatkan efektivitas belajar anak	<i>Ordinal</i>
	Sosial	Guru mampu memahami berbagai faktor yang berpengaruh dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung proses belajar mengajar	<i>Ordinal</i>
		Guru dapat mengerti berbagai faktor sosial, kultural, dan ekonomi yang berpengaruh terhadap pendidikan anak	<i>Ordinal</i>

Sumber: Imam Wahyudi (2012:87)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain Penelitian adalah rancangan kegiatan yang akan dilaksanakan melalui penelitian. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dan metode kausalitas atau verikatif untuk melihat pengaruh variabel bebas atau variabel independen (Tunjangan Profesi dan Kompetensi) terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Kinerja Guru).

B. Objek Penelitian

Objek Penelitian ini SMA Negeri 1 Muara Bungo. Unit analisisnya adalah para guru SMA Negeri 1 Muara Bungo. Tema yang dibahas dalam penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh tunjangan profesi guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Muara Bungo baik secara parsial maupun secara simultan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 1 Muara Bungo 48 orang (keadaan tahun 2012), dengan rincian seperti pada Tabel 3.1. berikut ini.

Tabel 3.1
Data Guru Menurut Pangkat dan Golongan
SMA Negeri 1 Muara Bungo
Tahun 2012

No	Pangkat/ Golongan	Jumlah (orang)	%
1	Pembina, IV/a	34	72
2	Penata Tk. I, III/d	1	2
3	Penata, III/c	1	2
4	Penata Muda Tk. I, III/b	1	2
5	Penata Muda, III/a	1	2
6	GTT / Guru Bantu	10	20
Total		48	100

Sumber : laporan bulanan (Juni 2012)

2. Sampel

Menurut Rumidi (2006:54) sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari objek. Besar sampel yang memadai tergantung pada sifat populasi dan tujuan penelitian. Lebih lanjut Rumidi (2006:50) menyatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan analisis data dengan statistik, jumlah sampel paling sedikit adalah 30 orang.

Jumlah populasi penelitian ini lebih kecil dari 100. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan jumlah sampel yang sama dengan populasi dan teknik sampling yang digunakan adalah teknik sensus sesuai dengan pendapat Rumidi (2006:54).

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan dari penyebaran kuesioner penelitian, yang mencakup data tentang tunjangan profesi guru, kompetensi guru, dan kinerja guru SMA Negeri 1 Muara Bungo.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan dan telaah dokumentasi yang berhubungan dengan data tunjangan profesi guru, kompetensi guru, dan kinerja guru SMA Negeri 1 Muara Bungo.

2. Sumber Data

- a. Guru SMA Negeri 1 Muara Bungo.
- b. Melalui studi kepustakaan dan telaah dokumentasi

E. Instrumen Penelitian

1. Kuesioner

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Instrumen yang digunakan ini adalah kuesioner yang disusun dengan menggunakan skala likert, dimana setiap pertanyaan mempunyai lima alternatif jawaban. Skor skala yang digunakan adalah 5 sampai 1 untuk item positif. Dan sebaliknya 1 sampai 5 untuk item negatif. Skala yang digunakan adalah skala likert dengan mengabaikan/ meniadakan

jawaban di tengah. Untuk itu ditetapkan bobot alternatif yang dipilih dengan berdasarkan kepada skala likert dalam hal tunjangan profesi guru, kompetensi guru, dan kinerja guru, lalu responden diberikan kesempatan untuk memilih satu dari alternatif jawaban yang dianggap tepat. Setiap jawaban diberi skor sebagai berikut: Sangat Setuju (SS)=5, Setuju (S)=4, Ragu-ragu (RR)=3, Tidak Setuju (TS)=2, dan Sangat Tidak Setuju (STS)=1.

Kuesioner diberi skor sesuai dengan kriteria pernyataan yang diisi, seperti terlihat pada Tabel 3.3 di bawah ini.

Tabel 3.2
Skor Jawaban Kuesioner Penelitian

No	Kategori Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Wawancara dan Dokumentasi

Wawancara dilakukan dengan pihak terkait untuk menkonfirmasi data yang diperoleh melalui kuesioner. Sementara itu, studi dokumentasi dilakukan terhadap dokumen resmi sebagai pembanding dan pendukung data yang diperoleh melalui kuesioner.

F. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis statistik *deskriptif* bertujuan untuk menyajikan informasi profil responden seperti demografi responden, yang terdiri dari: jenis kelamin, pendidikan, pekerjaan dan usia. Uji statistik deskriptif ini bertujuan untuk menyajikan informasi seperti rata-rata, minimum, maksimum dan lainnya.

Skor terendah diperoleh melalui hasil perhitungan bobot terendah dikalikan jumlah sampel, sedangkan skor tertinggi diperoleh melalui bobot tertinggi dikalikan jumlah sampel (Umar, 2002: 225). Jumlah Sample adalah 48, maka: skor terendah adalah $1 \times 48 = 48$ dan skor tertinggi adalah $5 \times 48 = 240$.

Rumus yang digunakan untuk mengukur rentang skala adalah sebagai berikut.

$$RK = \frac{n (m - 1)}{m}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif item

Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh jumlah rentang skala sebagai berikut :

$$RK = 48 \times 4 / 5 = 38,4$$

Jadi kelas rentang skala pada penelitian ini adalah seperti tabel 3.3 di bawah ini.

Tabel 3.3. Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kategori		
		Sertifikat Guru	Kompetensi Guru	Kinerja Guru
1	48.0 – 86,3	Sangat tidak setuju	Sangat tidak setuju	Sangat tidak setuju
2	86,4 - 124,7	Tidak setuju	Tidak setuju	Tidak setuju
3	124,8 – 163,1	Ragu-ragu	Ragu-ragu	Ragu-ragu
4	163,2 – 200,5	Setuju	Setuju	Setuju
5	200,6 – 240,0	Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju

Rentang skala pada Tabel 3.3 digunakan untuk ketiga variabel yang diteliti yaitu Sertifikat Guru (X₁), Kompetensi Guru (X₂), dan Kinerja Gurur (Y).

2. Analisis Kuantitatif

a. Uji Kualitas Data

1). Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi jawaban seseorang terhadap suatu pertanyaan dari waktu ke waktu (Idris, 2003;

Ghozali; 2001). Untuk mengukur reliabilitas dari suatu instrumen digunakan *Alpha Cronbach* yang didasarkan pada rerata korelasi butir data instrumen pengukuran. Menurut Malhotra (1993) suatu instrumen dikatakan andal bila nilai alpha lebih besar atau sama dengan 0,6. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila mempunyai hasil yang konsisten bila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda (Supranto, 1997). Untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini digunakan teknik analisis dengan formula Alpha Cronbach dengan rumus sebagai berikut.

$$R_{11} = \left[\frac{K}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

R_{11} = Koefisien realibilitas instrumen

K = Banyak butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varian total

Untuk menentukan reliabel atau tidaknya butir-butir pernyataan dilakukan cara membandingkan koefisien alpha dengan nilai kritisnya pada $\alpha = 0.05$. Jika $r_{11} \geq$ nilai kritisnya atau $r_{11} < -$ nilai kritis maka instrumen reabel. Jika $r_{11} <$ nilai kritis atau $- r \geq -$ nilai kritis maka instrumen tidak realibel

Berikut tabel hasil penghitungan nilai Alpha Cronbach dari instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.4 : Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.926	.922	31

Tabel 3.4 di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha = $0,926 > 0,7$. Angka tersebut menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi (Hair: 2006). Hal ini berarti, semua pertanyaan dalam kuesioner sudah reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

2) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali; 2001). Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor.

Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas dengan *pearson correlation* adalah sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Validitas instrument
 N = Jumlah instrument
 X = Skor rata – rata dari X
 Y = Skor rata-rata dari Y

Butir masing-masing variabel dinyatakan valid, jika r hitung $>$ r table dan nilai r positif (Ghozali,2001). Pengujian validitas konstruk dengan SPSS 16 adalah menggunakan Korelasi. Kriterianya, instrumen valid apabila nilai korelasi (*pearson correlation*) adalah positif, dan nilai probabilitas korelasi [sig. (2-tailed)] $<$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 3.5 di bawah ini.

Tabel 3.5 : Hasil uji validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_Kompetensi	86.5417	288.807	.589	.242	.359
X1_Tunjangan	89.5417	294.126	.611	.383	.357
Y1_Kinerja	43.6667	26.312	.672	.480	.471

umber : Lampiran Penelitian.

Dengan melihat Tabel 3.4 diketahui bahwa nilai *corrected item total correlation* $> 0,5$ berarti instrumen yang digunakan valid. Di samping itu, kalau dibandingkan dengan *r table* dari sampel sebesar 48 adalah 0,2787, maka *r*-hitung dari setiap variabel lebih besar dari *r*-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan valid untuk mengumpulkan data tentang Tunjangan Profesi, Kompetensi dan Kinerja. Dengan demikian semua pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

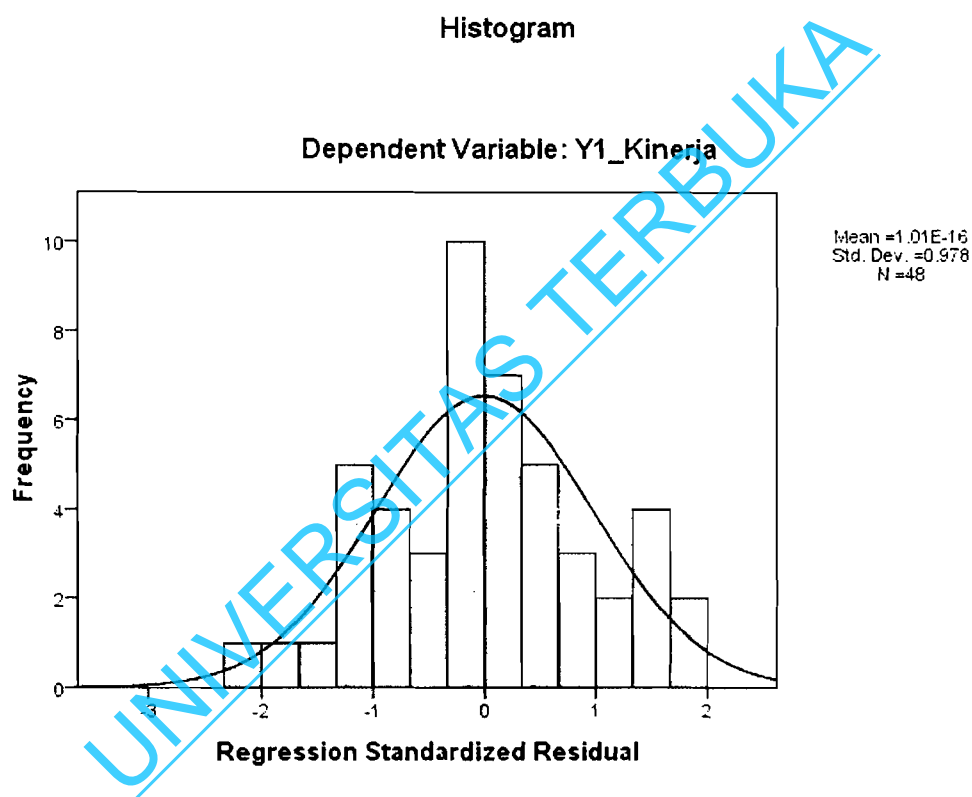
Model regresi (Algitari; 2000) yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Squares/OLS*) merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbias Estimator/BLUE*). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhinya beberapa uji asumsi klasik sebagai berikut:

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan melihat nilai kurtosis atau *skewness*. Rasio *skewness* dan rasio *kurtosis* dapat dijadikan petunjuk apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak.

Rasio *skewness* adalah nilai *skewness* dibagi dengan *standard error skewness* sedangkan rasio *kurtosis* adalah nilai *kurtosis* dibagi

dengan *standard error kurtosis*. Sebagai pedoman, bila rasio *kurtosis* dan *skewness* berada diantara -2 hingga + 2, maka distribusi data adalah normal (Santoso; 2000).

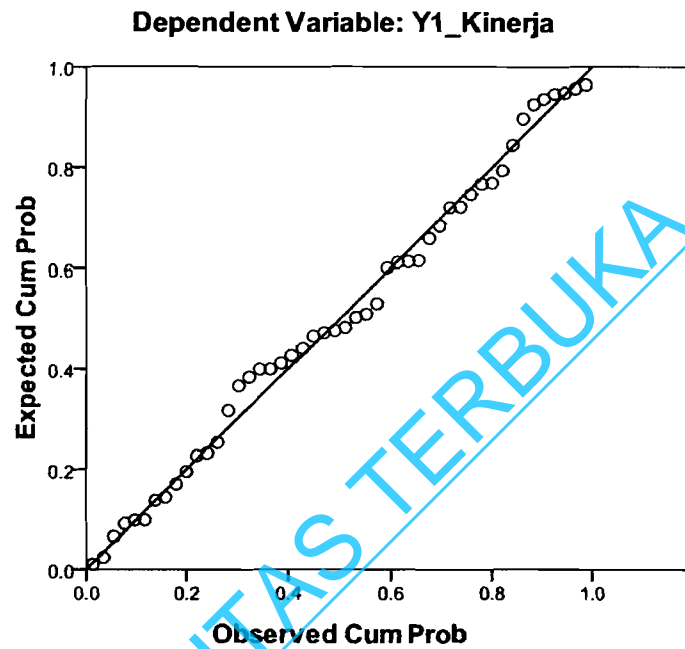
Berikut histogram dari variabel kinerja.



Gambar 3.1 : Uji normalitas pada Histogram

Dengan melihat tampilan grafik histogram dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data tentang kinerja tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Ini berarti bahwa variabel Y (Kinerja Guru) berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3.2: Uji normalitas pada Normal P-P Plot

Hasil pengujian normalitas menunjukkan data Kinerja Guru normal secara statistik dengan menggunakan alpha 5%.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar-variabel bebas. Uji multikolinieritas ini dengan melihat nilai dari VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai VIF lebih besar 10 (sepuluh) maka diindikasikan model tersebut memiliki gejala terjadinya multikolinieritas. Model regresi

yang baik tentunya tidak ada kolinier atau korelasi antar-variabel independen (Ghozali; 2001). Penentuan ada tidaknya hubungan multikolinieritas antara dua variabel bebas dilakukan dengan melihat nilai *Significance* (2-tailed). Jika nilainya lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) maka diindikasikan bahwa model regresi tersebut memiliki gejala multikolinieritas yang serius.

Dengan menggunakan program SPSS 17 yang melibatkan *variable dependent*, berikut *tabel colinierity* yang merupakan hasil uji multikolinieritas.

Tabel 3.6: Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.761	4.443		-1.072	.290	
	X1_Tjng Profesi	.363	.092	.433	3.929	.000	.555 1.801
	X2_Kompetensi	.618	.141	.484	4.391	.000	.555 1.801

a. Dependent Variable: Y_KINERJA

Berdasarkan hasil perhitungan di atas tampak bahwa VIF dari masing-masing variabel yaitu X1Tjng Profesi (1,801) dan X2_Kompetensi (1,801) berada di bawah angka 10. Dengan demikian bahwa model tersebut tidak memiliki gejala multikolinieritas. Artinya tidak ada kolinier atau korelasi antar variabel independen, sehingga dapat diteruskan ke persamaan regresi

Penggunaan Model Regresi Berganda dalam penelitian ini meliputi Uji R dan R Square, Uji-t (parsial), dan Uji-F (simultan).

3. Persamaan Regresi Linear Berganda

Model analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independent (x) terhadap variabel dependent (y), adalah dengan regresi linear berganda yang dinyatakan dengan rumus sebagai berikut berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Kinerja Guru (Y) dipengaruhi oleh Tunjangan Profesi Guru (X1) dan Kompetensi Guru(X2).

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

a = Konstanta persamaan regresi

b1,b2 = Koefisien regresi

X1 = *Tunjangan Profesi*

X2 = *Kompetensi*

E = *Error / epsilon* (Faktor Lain Yang Mempengaruhi)

a. Uji R Square

Uji ini digunakan untuk melihat apakah variabel yang dipilih atau yang masuk ke dalam model sudah tepat atau belum, yaitu variasi variabel tunjangan profesi (X1) dan kompetensi (X2) dapat menerangkan variabel-variabel kinerja guru (Y).

b. Uji t (Parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* X (bebas) terhadap variabel *dependent* Y (variabel terikat). Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Hipotesis 1: Tunjangan Profesi Guru (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) SMA Negeri 1 Muara Bungo.

- H_0 : Tunjangan Profesi Guru (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) SMA Negeri 1 Muara Bungo.
- H_1 : Tunjangan Profesi Guru (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) SMA Negeri 1 Muara Bungo.

Hipotesis 2: Tunjangan Profesi Guru (X1) dan Kompetensi Guru (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) SMA Negeri 1 Muara Bungo.

- H_0 : Kompetensi Guru (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) SMA Negeri 1 Muara Bungo.

- H_1 : Kompetensi Guru (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) SMA Negeri 1 Muara Bungo.

Kaidah pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis ini adalah sebagai berikut.

- 1) Jika **t hitung** > **t tabel** dan nilai Signifikan < 0,05, maka H_0 ditolak H_1 diterima, jadi variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- 2) Jika **t hitung** < **t tabel** dan nilai Signifikan > 0,05, maka H_0 diterima H_1 ditolak, jadi variabel independen (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

c. Uji F (simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis yang diuji melalui Uji-F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Hipotesis 3 : Tunjangan Profesi Guru (X1) dan Kompetensi Guru (X2) dan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y) SMA Negeri 1 Muara Bungo.

- H_0 : Tunjangan Profesi Guru (X1) dan Kompetensi Guru (X2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y) SMA Negeri 1 Muara Bungo.

- H_1 : Tunjangan Profesi Guru (X1) dan Kompetensi Guru (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y) SMA Negeri 1 Muara Bungo.

Kaidah pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis ini adalah sebagai berikut.

- 1) Jika **f hitung** > **f tabel** dan nilai Signifikan < 0,05 , maka H_0 ditolak H_1 diterima, jadi variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- 2) Jika **f hitung** < **f tabel** dan nilai Signifikan > 0,05 , maka H_0 diterima H_1 ditolak, jadi variabel independen (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Muara Bungo (SMA Negeri 1 Muara Bungo) yang dijadikan responden dalam penelitian ini berjumlah 48 orang.

Tabel 4.1 menunjukkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	17	35,42
2.	Perempuan	31	64,58
	Total	48	100,00

Sumber : SMAN 1 Muaro Bungo.



Berdasarkan data di atas, dapat dijelaskan bahwa guru di SMAN 1 Muara Bungo terdiri dari 17 orang (35,42%) guru laki-laki dan 31 orang (64,58%) guru perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 menunjukkan jumlah guru SMAN 1 Muara Bungo yang menjadi responden dalam penelitian ini berdasarkan usia.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	%
< 20	-	-
21-30	8	16,61
31-40	6	12,50
41-50	19	39,58
> 50	15	31,25
Total	48	100,00

Berdasarkan data di atas, dapat dijelaskan bahwa guru SMAN 1 Muara Bungo tidak ada yang berusia < 20 tahun, yang berusia 21-30 tahun berjumlah 8 orang (16,61%), yang berusia 31 – 40 tahun berjumlah 6 orang (12,50%), yang berusia 41-50 tahun berjumlah 19 orang (39,58%), dan yang berusia > 50 berjumlah 15 orang (31,25%).

B. Hasil Analisis Deskriptif

1. Tunjangan Profesi Guru SMAN 1 Muara Bungo

Analisis Deskriptif Tunjangan profesi guru SMAN 1 Muara Bungo adalah untuk menjawab Tujuan Penelitian satu. Rekapitulasi data dari persepsi responden adalah seperti table 4.3. di bawah ini.

Tabel 4.3 : Data Tunjangan Profesi Guru (X₁)

No	INDIKATOR	No	SS=5		S=4		C=3		TS=2		STS=1		N	Skor
			Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
1	portofolio bukan cara yang tepat untuk meningkatkan kualitas guru secara berkelanjutan	1	21	43.75	21	43.75	3	6.25	3	6.25	0	0	48	204
2	Guru mengikuti sertifikasi	2	31	64.58	14	29.17	0	-	3	6.25	0	0	48	217
3	Tidak adil jika guru-guru yang baru diangkat mendapat sertifikasi pendidikan semestara yang telah senior belum karena tidak Sarjana	3	35	72.92	13	27.08	0	-	0	-	0	0	48	227
4	Sertifikasi guru untuk meningkatkan kesejahteraan guru	4	30	62.50	15	31.25	0	-	3	6.25	0	0	48	216
5	tunjangan profesi amat sedikit digunakan untuk meningkatkan profesional	5	3	6.25	41	85.42	1	2.08	3	6.25	0	0	48	188
Jumlah			120	250.00	104	216.67	4	8.33	12	25.00	-	-	240	1,052
Rata-rata			24.00	50.00	20.80	43.33	0.80	1.67	2.40	5.00	-	-	48	210,40

Sumber : Hasil pengolahan data (kuesioner)

Berdasarkan data Tunjangan Profesi Guru (X₁) pada tabel 4.3 di atas diketahui bahwa jawaban responden (guru-guru) SMA N 1 Muara Bungo terhadap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner berada pada rentang skala 210,40 atau berada pada range rentang skala Sangat Setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa berkenaan dengan tunjangan profesi guru, para guru SMA Negeri 1 Muara Bungo

sangat setuju bahwa portofolio bukan cara yang tepat untuk meningkatkan kualitas guru secara berkelanjutan; guru harus mengikuti uji sertifikasi; tidak adil jika guru-guru yang baru diangkat langsung mendapat sertifikasi pendidik sementara guru yang telah bertugas belum mendapatkannya; sertifikasi guru dilaksanakan untuk meningkatkan kesejahteraan guru; dan tunjangan profesi yang diperoleh guru amat sedikit yang digunakan untuk meningkatkan profesionalitasnya. Untuk melihat rangking tertinggi sampai yang paling rendah dari persentase jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 di bawah ini.

Tabel 4.4 Ranking Indikator Tunjangan Profesi Guru (X₁)

No Keusioner	Indikator	%	Rangking
3	Tidak adil jika guru-guru yang baru diangkat mendapat sertifikasi pendidikan semestara yang telah senior belum karena tidak Sarjana	21,58	1
2	Guru mengikuti sertifikasi	20,53	2
4	Sertifikasi guru untuk mningkatkan kesejahteraan guru	20,53	
1	portofolio bukan cara yang tepat untuk meningkatkan kualitas guru secara berkelanjutan	19,39	3
5	tunjangan profesi amat sedikit digunakan untuk meninkatkan profsional	17,53	4

2. Kompetensi Guru SMAN 1 Muara Bungo

Hasil analisis deskripsi kompetensi guru SMAN 1 Muara Bungo adalah untuk menjawab tujuan penelitian 2. Rekapitulasi data responden adalah seperti Tabel 4.5 di bawah ini.

Tabel 4.5 : Kompetensi Guru (X₂)

No	INDIKATOR	No	SS=5		S=4		C=3		TS=2		STS=1		N	Skor
			Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
1	Keahlian khusus	1	13	27.08	35	72.92	0	-	0	-	0	0	48	205
2	Bersikap Positif dalam bekerja	2	42	87.50	6	12.50	0	-	0	-	0	0	48	234
3	Memiliki Motivasi	3	36	75.00	12	25.00	0	-	0	-	0	0	48	228
4	Pekerjaan selalu tepat waktu	4	11	22.92	35	72.92	1	2.08	1	2.08	0	0	48	200
5	Aturan-aturan dalam bekerja	5	10	20.83	38	79.17	0	-	0	-	0	0	48	202
6	Tertarik dengan Pekerjaan	6	33	68.75	7	14.58	8	16.67	0	-	0	0	48	217
Jumlah			145	302.08	133	277.08	9	18.75	1	2.08	-	-	288	1.288
Rata-rata			24.17	50.35	22.17	46.18	1.50	3.13	0.17	0.35	-	-	48.00	214.33

Sumber : Hasil pengolahan data (kuesioner)

Berdasarkan data Kompetensi Guru pada Tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa jawaban guru-guru SMA N 1 Muara Bungo terhadap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner berada pada rentang skala 214,33 atau berada pada rentang skala Sangat setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa berkenaan dengan tunjangan profesi guru, para guru SMA Negeri 1 Muara Bungo sangat setuju bahwa dirinya memiliki kompetensi guru dengan indikator: memiliki keahlian khusus, sikap positif dalam bekerja, memiliki motivasi, selalu tepat waktu dalam bekerja, mengikuti aturan-aturan dalam bekerja, dan tertarik dengan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa para guru memiliki kompetensi yang baik di dalam meningkatkan kinerja guru.

Untuk melihat rangking tertinggi sampai yang paling rendah dari persentase jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini.

Tabel 4.6 Ranking Kompetensi Guru (X₂)

No Keusioner	Indikator	%	Rangking
2	Bersikap Positif dalam bekerja	18,20	1
3	Memiliki Motivasi	17,73	2
6	Tertarik dengan Pekerjaan	16,87	3
1	Keahlian khusus	15,49	4
5	Aturan-aturan dalam bekerja	15,71	5
4	Pekerjaan selalu tepat waktu	15,55	6

3. Kinerja Guru SMAN 1 Muara Bungo

Hasil analisis deskripsi kometensi guru SMAN 1 Muara Bunggo adalah untuk menjawab tujuan penelitian 3. Rekapitulasi data responden adalah seperti pada table 4.7.

Tabel 4.7 : Variabel Kinerja (Y₁)

No	INDIKATOR	No	SS=5		S=4		C=3		TS=2		STS=1		N	Skor	
			FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%			Total
1	Kualitas kerja	1	13	27.08	35	72.92	0	-	0	-	0	0	48	205	
		2	21	43.75	21	43.75	3	6.25	3	6.25	0	0	48	204	
		3	31	64.58	14	29.17	0	-	3	6.25	0	0	48	217	
		4	11	22.92	35	72.92	1	2.08	1	2.08	0	0	48	200	
Jumlah													826		
Rata-rata													206.6		
2	Kuantitas hasil kerja	5	13	27.08	35	72.92	0	-	0	-	0	0	48	205	
		6	42	87.50	6	12.50	0	-	0	-	0	0	48	234	
		7	36	75.00	12	25.00	0	-	0	-	0	0	48	228	
		8	11	22.92	35	72.92	1	2.08	1	2.08	0	0	48	200	
Jumlah													867		
Rata-rata													216.75		
3	Penghargaan	9	21	43.75	21	43.75	3	6.25	3	6.25	0	0	48	204	
		10	4	11	22.92	35	72.92	1	2.08	1	2.08	0	0	48	227
		11	36	75.00	12	25.00	0	-	0	-	0	0	48	228	
		12	30	62.50	16	31.25	0	-	3	6.25	0	0	48	216	
		13	1	6.25	41	85.42	1	2.08	3	6.25	0	0	48	188	
Jumlah													1063		
Rata-rata													212.6		
4	Kerjasama	14	31	64.58	14	29.17	0	-	3	6.25	0	0	48	217	
		15	11	22.92	35	72.92	1	2.08	1	2.08	0	0	48	200	
		16	10	20.83	38	79.17	0	-	0	-	0	0	48	202	
		17	3	6.25	41	85.42	1	2.08	3	6.25	0	0	48	188	
Jumlah													807		
Rata-rata													201.75		

Rata-rata Indikator 1-4	209.4
-------------------------	-------

Berdasarkan data Kinerja Guru pada Tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa jawaban guru-guru SMA N 1 Muara Bungo terhadap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner berada pada rentang skala 209,4 atau berada pada rentang skala

Sangat Setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas hasil kerja, penghargaan, dan kerjasama, para guru memiliki kinerja yang sangat baik.

Untuk melihat rangking tertinggi sampai yang paling rendah dari persentase jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.8 di bawah ini.

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 4.8 Ranking Kinerja Guru

No Keusioner	Indikator	%	Rangking
Kuantitas hasil kerja		216.75	1
1	Kreativitas dan ide-ide baru sering mereka temukan dalam penyelesaian tugas pribadi maupun kelompok		
2	Kerja sama dengan tim/kelompok		
3	Hubungan dengan sesama pegawai		
4	Jika terjadi perbedaan pendapat dalam melaksanakan tugas dapat diatasi		
Penghargaan		212.6	2
1	Tingkat kehadiran dalam bekerja		
2	Berusaha memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan		
3	Laporan tugas disampaikan sesuai batas waktu		
4	Kemampuan mengatasi sendiri masalah-masalah yang terjadi dalam bekerja		
5	Kemampuan mengambil keputusan yang terbaik untuk mengatasi masalah-masalah dalam bekerja		
Kualitas kerja		206.5	3
1	Jumlah pekerjaan yang berhasil dilakukan/diselesaikan dalam setahun ini		
2	Efisiensi waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan		
3	Kualitas hasil kerja yang dicapai		
4	Pengetahuan dan keterampilan terhadap pekerjaan di Instansi Anda		
Kerjasama		201.75	4
1	Semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru yang diberikan dengan tanggung jawab yang lebih besar lagi		
2	Kepribadian cenderung		
3	Penilaian dari lingkungan/rekan-rekan kerja		
4	Memiliki jiwa integritas pribadi yang baik atau selalu ingin berperan dalam suatu kelompok kerja		

C. Hasil Analisis Kuantitatif

1. Hasil R Square

Berikut hasil penghitungan R-Square atau Determinasi dengan menggunakan program SPSS versi 17.00 seperti tabel 4.9 model summary di bawah ini.

Tabel 4.9 : Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.692 ^a	.480	.456	11.16323	.480	20.728	2	45	.000	1.301

a. Predictors: (Constant), X1_Tunjangan, X2_Kompetensi

b. Dependent Variable: Y1_Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bahwa $R^2 = 0,480$. Artinya, 48,0 persen variabel yang dipilih/masuk ke dalam model sudah tepat, yaitu variasi variabel X_1 dan X_2 dapat menerangkan variasi variabel Y. Sisanya 52,0 persen diterangkan oleh variabel residualnya. Model ini dapat dikatakan baik karena R Square nya hampir 50 persen.

Untuk melihat apakah variabel yang dipilih/masuk ke dalam model sudah tepat atau belum, yaitu variasi variabel X dapat menerangkan variasi variabel Y. Berikut hasil penghitungan Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS versi 17.00.

2. Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Untuk melihat hasil persamaan regresi linier berganda seperti Tabel coefficients 4.10 di bawah ini.

Tabel 4.10 : Coefficients Regresi Linear Beganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-23.834	14.129		-1.687	.099		
	X2_Kompetensi	1.407	.487	.328	2.891	.006	.899	1.112
	X1_Tunjangan	2.813	.620	.515	4.539	.000	.899	1.112

a. Dependent Variable: Y1_Kinerja

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan persamaan regresi linear berganda seperti sebagai berikut.

$$Y = 23,834 + 1.407 X_1 + 2.813 X_2 + E$$

a. Konstan = 23,834

Nilai konstanta menunjukkan pengaruh variabel X (X_1 dan X_2), bila variabel X naik atau berpengaruh dalam satu satuan, artinya variabel Kinerja Guru (Y) akan naik atau terpenuhi.

b. Koefisien Tunjangan Profesi Guru (X_1) = 2,813

Nilai koefisien regresi linear berganda variabel Tunjangan Profesi Guru (X_1) terhadap variabel Kinerja guru (Y) adalah sebesar 2,813 artinya jika Tunjangan Profesi Guru (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar = 2,813. Koefisien bernilai positif artinya antara Tunjangan Profesi Guru (X_1) dan Kinerja Guru (Y) positif. Kenaikan Tunjangan Profesi Guru (X_1) mengakibatkan kenaikan pada Kinerja Guru (Y).

c. Koefisien Kompetensi Guru (X_2) = 1,407

Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi Guru (X_2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) adalah 1,407 artinya jika Kompetensi Guru (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,407. Koefisien bernilai positif artinya antara Kompetensi Guru (X_2) dan Kinerja Guru (Y) positif. Kenaikan Kompetensi Guru (X_2) akan mengakibatkan kenaikan pada Kinerja Guru (Y).

Untuk menjawab tujuan penelitian 3,4 dan 5 adalah berdasarkan Tabel 4.11 dan Tabel 4.12 dibawah ini yang merupakan hasil dari proses analisis kuantitatif dengan SPSS versi 17.00

Tabel 4.11 : Coefficients Regresi Linear Berganda (t-test)

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-23.834	14.129		-1.687	.099		
	X2_Kompetensi	1.407	.487	.328	2.891	.003	.899	1.112
	X1_Tunjangan	2.813	.620	.515	4.539	.000	.899	1.112

a. Dependent Variable: Y1_Kinerja

Tabel 4.12 : Coefficients Regresi Linear Berganda 2

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5166.124	2	2583.062	20.728	.000 ^b
	Residual	5607.792	45	124.618		
	Total	10773.917	47			

a. Predictors: (Constant), X1_Tunjangan, X2_Kompetensi

b. Dependent Variable: Y1_Kinerja

3. Pengaruh Tunjangan Profesi Guru Terhadap Kinerja Guru

Pengaruh tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru ini merupakan jawaban dari tujuan penelitian tiga dari hipotesis satu

Rancangan uji hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H_0 : Tunjangan Profesi Guru tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo.

- H_1 : Tunjangan Profesi Guru berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo.

4. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru ini merupakan jawaban dari tujuan penelitian lima dari hipotesis dua. Rumusan hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H_0 : Kompetensi Guru tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo.
- H_1 : Kompetensi Guru berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo.

5. Pengaruh Tunjangan Profesi Guru dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

Pengaruh tunjangan profesi guru terhadap Kompetensi guru ini merupakan jawaban dari tujuan penelitian enam dari hipotesis tiga

Rumusan hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H_0 : Tunjangan Profesi Guru dan Kompetensi Guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo.
- H_1 Tunjangan Profesi dan Kompetensi Guru berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo.

D. Pembahasan

1. Tunjangan Profesi Guru SMAN 1 Muara Bungo (X1)

Berdasarkan Tabel 4.4. ranking atau skor tertinggi dari kelima indikator Tunjangan Profesi adalah pada indikator ketiga yaitu Tidak adil jika guru-guru yang baru diangkat mendapat sertifikasi pendidik sementara guru senior belum karena kualifikasinya belum Sarjana dengan skor 21,58%. Peringkat kedua berada pada indikator dua dan empat yaitu Guru mengikuti sertifikasi dan Sertifikasi guru untuk meningkatkan kesejahteraan guru dengan skor 20,53%. Sementara itu, skor terendah dari variabel Tunjangan Profesi Guru berada pada indikator kelima yaitu bahwa tunjangan profesi amat sedikit digunakan untuk meningkatkan profesionalitas guru dengan skor 17,53%. Tunjangan profesi guru relatif banyak digunakan untuk konsumtif bukan untuk meningkatkan kompetensi seperti mengikuti seminar dan forum ilmiah lainnya.

2. Kompetensi Guru SMAN 1 Muara Bungo (X2)

Berdasarkan Tabel 4.6 ranking atau skor tertinggi dari keenam indikator Kompetensi Guru berada pada indikator kedua yaitu bahwa guru bersikap positif dalam bekerja dengan skor 18,20% dan peringkat kedua berada pada indikator tiga yaitu memiliki motivasi dengan skor 17,73%. Sementara itu, skor terendah berada pada indikator kelima yaitu aturan-aturan dalam bekerja dengan skor 15,71 dan indikator keempat yaitu bahwa guru selalu melakukan pekerjaan tepat waktu dengan skor 15,55%.

3. Kinerja Guru SMAN 1 Muara Bungo (Y1)

Berdasarkan Tabel 4.8 ranking atau skor tertinggi dari keempat indikator Kinerja Guru tersebut berada pada indikator kedua yaitu kinerja yang berkaitan dengan kuantitas hasil kerja. Berarti guru memiliki hasil kerja yang sangat banyak. Sementara itu, skor terendah dari variabel Kompetensi Guru berada pada indikator keempat yaitu indikator yang berkaitan dengan kerjasama. Artinya guru kurang dapat berkerja sama di dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari

4. Pengaruh Tunjangan Profesi Guru Terhadap Kinerja Guru

Hasil Uji-t yang tercantum pada Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa $t_{hitung}(2,891) > t_{tabel}(1,677)$. Dengan nilai signifikansi = $0,006 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. **Hipotesis 1** dapat diterima dan terbukti secara signifikan

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Tunjangan Profesi guru (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y) di SMA Negeri 1 Muara Bungo. Hal ini membuktikan bahwa Tunjangan Profesi Guru memiliki peran yang strategis dalam meningkatkan kinerja guru dan juga dalam meningkatkan kesejahteraan guru, walaupun masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Dengan demikian Tunjangan Profesi Guru dapat meningkatkan kinerja guru pada SMA Negeri 1 Muara Bungo. Selain itu, tunjangan profesi guru juga sangat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini

demikianm Tunjangan Profesi Guru dapat meningkatkan kinerja guru pada SMA Negeri 1 Muara Bungo. Selain itu, tunjangan profesi guru juga sangat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Ridwan El Hairir dengan judul Dampak Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru.

5. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

Hasil penghitungan Uji-t seperti yang tercantum pada Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa $t_{hitung}(4,539) > t_{tabel}(1,677)$. Dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, variabel Kompetensi Guru (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y). **Hipotesis 2 dapat di terima dan terbukti secara signifikan.**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo. Hal ini dapat dikatakan bahwa rata-rata guru telah memiliki kompetensi di bidangnya dan telah menjalankan tugas dan fungsi sebagai guru pada SMA Negeri 1 Muara Bungo dengan optimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dan hasil penelitian dari Cipto Wardoyo (2012), di mana penelitiannya berjudul Pengaruh Profesionalisme Guru, Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Ketersediaan Fasilitas Terhadap Kinerja Guru

6. Pengaruh Tunjangan Profesi Guru dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

Hasil penghitungan Uji-F seperti yang tercantum pada Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa hasil F_{hitung} adalah sebesar 20,728 dan F_{Tabel} adalah sebesar 2,80. F_{hitung} lebih besar ($>$) dari F_{Tabel} . Ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan ditolaknya H_0 dan di terimanya H_1 berarti Tunjangan Profesi Guru (X_1) dan Kompetensi Guru (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Dengan demikian, **Hipotesis 3** dapat diterima secara signifikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tunjangan Profesi Guru dan Kompetensi Guru secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo. Dari hasil pengujian secara simultan terbukti bahwa Kompetensi Guru mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Muara Bungo. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kompetensi Guru lebih dominan dalam meningkatkan kinerja guru pada SMA Negeri 1 Muara Bungo bukan karena besarnya tunjangan profesi guru.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari uraian hasil penelitian dan pembahasan penelitian sebagaimana yang diuraikan pada Bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, antara lain sebagai berikut :

1. Tunjangan Profesi Guru pada SMA Negeri 1 Muara Bungo secara rata-rata dipersepsikan dengan **setuju** dari responden. Hal ini dapat di simpulkan bahwa Tunjangan Profesi Guru telah memberikan motivasi yang baik bagi guru, walaupun masih ada beberapa responden memberikan persepsi yang kurang baik, namun secara rata-rata **Setuju**.
2. Kompetensi guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo secara rata-rata dipersepsikan dengan **setuju** oleh responden. Hal ini dapat di simpulkan bahwa para guru memiliki Kompetensi yang baik didalam meningkatkan kinerja guru, walaupun masih ada beberapa responden memberikan persepsi yang kurang baik, namun secara rata-rata **setuju**.
3. Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo secara rata-rata dipersepsikan dengan **setuju** dari responden. Hal ini dapat di simpulkan bahwa para guru memiliki kinerja yang baik didalam melaksanakan tugas sehari-hari, walaupun masih ada beberapa responden memberikan persepsi yang kurang baik, namun secara rata-rata **setuju**.

B. Saran-saran

Adapun saran-saran yang ingin peneliti sampaikan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Saran Akademis.

Untuk keperluan akademis perlu kiranya dilakukan penelitian lebih lanjut tentang Tunjangan Profesi Guru dan Kompetensi guru berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo, guna untuk menguji kesahihan hasil penelitian ini dan untuk menambah cakrawala pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Bila diperlukan, peneliti berikutnya dapat menggunakan model penelitian yang lain untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari Tunjangan Profesi Guru dan Kompetensi guru terhadap kinerja guru.

2. Saran Operasional.

1. Tunjangan Profesi Guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo sudah banyak dirasakan manfaatnya bagi para guru, namun perlu adanya control yang baik pula bagi guru jangan sampai dengan bertambahnya tunjangan profesi guru bertambah pula kreditnya di Bank.
2. Guru semakin menyadari begitu pentingnya Kompetensi guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo didalam mengemban tugasnya sebagai seorang guru. Namun sebagian guru belumlah memiliki kompetensi yang tepat di bidangnya, oleh karena itu perlu adanya kompetensi yang jelas untuk mengajar sebuah mata pelajaran di SMA Negeri 1 Muara Bungo

untuk mengajar sebuah mata pelajaran di SMA Negeri 1 Muara Bungo.

3. Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Muara Bungo juga sudah berjalan dengan baik, namun untuk meningkatkan kualitas lulusan dan prestasi sekolah masih diperlukan kinerja yang lebih baik lagi.
4. Mengingat Tunjangan Profesi Guru berdasarkan perhitungan statistik dan hasil analisis terbukti mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Muara Bungo maka Tunjangan Profesi perlu ditingkatkan lagi, sehingga para guru dapat mengajar dengan lebih maksimal.
5. Mengingat Kompetensi Guru yang ada pada SMA Negeri 1 Muara Bungo termasuk ke dalam kategori baik dan dapat memberikan pengaruh dalam peningkatan Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Muara Bungo, maka diperlukan adanya upaya untuk selalu memperhatikan kompetensi guru-guru tersebut. Cara yang paling efektif adalah dengan selalu diperhatikannya kebutuhan dalam sarana dan prasarana untuk memperlancar kegiatan proses belajar mengajar.
6. Tunjangan Profesi Guru dan Kompetensi Guru yang ada pada SMA Negeri 1 Muara Bungo secara rata-rata termasuk ke dalam kategori baik. Namun, beberapa indikator dari Kompetensi Guru memiliki kategori tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Selain itu, variabel Tunjangan Profesi Guru lebih dominan dalam mempengaruhi variabel Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Muara Bungo. Oleh karena

itu, perlu ada upaya untuk lebih meningkatkan motivasi kerja guru untuk meningkatkan kinerja guru dengan tidak mengabaikan Tunjangan Profesi Guru yang sudah baik pada SMA Negeri 1 Muara Bungo.

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2000). *Analisis Regresi (Teori, Kasus, dan Solusi)*. Yogyakarta: BPFE.
- Arnold & Fiedman. (1988). *Organizational Behavior*, 2 th Edition, Mc.Graw-Hill, New York.
- Bacal Robert. (2005). *Performance Management*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Byars dkk. (1995). *Nilai-nilai dalam Disiplin Kerja*, <http://www.damandiri.or.id/file/kusnanunairbab2.pdf>
- Dharma, Agus. (1998). *Perencanaan Pelatihan*, Jakarta : Pusdiklat Pegawai Depdikbud.
- Davis & Newstrom. (1989). *Human Behavior at New York, Organizational Behavior*, 8 th Editon, Mc.Graw-Hill, New York.
- De Cenzo dkk. (1994). *Nilai-nilai dalam Disiplin Kerja*, <http://www.damandiri.or.id/file/kusnanunairbab2.pdf>
- Elqorni, Ahmad. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. <http://elqorni.wordpress.com/2009/04/03/pengembangan-sumber-daya-manusia>.
- Fatah, N. (1996). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Fremont dkk. (1995). *Empat Gaya Kepemimpinan*, <http://digilib.unnes.ac.id/gsd/collect/skripsi/archives/HASH0171/d5278f51.dir/doc.pdf>.
- Ghozali, I. (2001). *Analisis Multivanate dengan program SPSS*. Edisi ke 2. Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Hair, J. F. (2006). *Multivariate Data Analysis. Sixth Edition*. Person Education, Inc. New Jersey: United State of America.
- Handoko, T Hani. (1995). *Manajemen*, Yogyakarta : BPFE.

- Hasibuan, M, S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M, S.P. (1991). *Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV. Haji
- Hersey, Paul. (1994). *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta : Delaprasata.
- Ilyas, Y. (1999). *Kinerja: Teori Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Iswanto Yun dkk. (2010). *Pedoman Mata Kuliah Seminar Penelitian*. Universitas, Jakarta
- Ivancevich, Donnelly. (1996). *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta Barat: Binarupa Aksara.
- Kartono, Kartini. (2009), *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Kasih, Djar. (1996), *Organisasi jilid 1 edisi 5*, Jakarta : PT. Raha Grafindo.
- Koontz, Harold and Heinz Weirich. (1990). *Essential of Management, Fifth Edition*, McGraw-Hill International Edition, Singapore.
- Kossen, Stan. (1986). *Aspek Manusia dalam Organisasi, (Terjemahan)*, Edisi ketiga, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Malhotra, Naresn K. (1993). *Marketing Research, An Applied Orientation*. New Jersey : L Prentice Hall.
- Mangkuprawira dan Vitayala. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Mantja, Willem. (1996). *Pola Perilaku Supervisi Kepala Sekolah Dalam Kepemimpinan Pengajaran*. Jurnal Kelola: media komunikasi para pimpinan administrasi dan supervisi pendidikan, Tahun IV, Nomor 4
- Malthis dkk. (2008). *Pendekatan-pendekatan disiplin*, <http://digilib.petra.ac.id/jiunkpe/s1/hotl/2008/jiunkpe-ns-s1-2008-33403026-9898>
pendekatan disiplin-chapter2.pdf.
- Michael, J. Mohoney and Carl E. thoresen, Behavioral Selft Control: Power to the person dalam Roberts, T.B. (1989). *Four Psychologies Applied to Education*, New York: John Wlley and Sons

- Moekijat. (1989). *Manajemen Kepegawaian*. Bandung : Mandar Maju.
- Manullang, M. (1977). *Dasar-dasar Manajemen*. Medan: Monara.
- Muhamad, Arni. (2001). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mulyasa, E. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya.
- Pidarta, Made. (1999). *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Rachmawati, E. (2007). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta : Ekonisia.
- Rumidi, Sukandar. (2006). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.
- Samani, M., dkk. (2006). *Instrumen Penilaian Kinerja Guru*. Ditjen DIKTI, DEPDIKNAS.
- Santoso, S. (2000). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Reflika Aditama.

- Sehartian, Piet, A (1994). *Dimensi-dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah*. Surabaya : Usaha Nasional.
- Sulistiyorini, S. (2007). *Model Pembelajaran IPA sekolah dasar dan penerapan dalam KTSP*. Semarang : Tiara wacana
- Sutisna. (1993). *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional*. Bandung : Angkasa
- Supranto. (1997). *Pengukuran tingkat kepuasan pelanggan untuk menaikkan pangsa pasar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Timpe A. Dale. (1992). *Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Umar, Husein. (2002). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Zamroni. (2003). *Demokrasi dan Pendidikan dalam Transisi : Perlunya Reorientasi Pengajaran Ilmu-ilmu Sosial di Sekolah Menengah*. Yogyakarta : LP3 UMY.

LAMPIRAN I : DAFTAR KUESIONER

PENGARUH TUNJANGAN PROFESI GURU DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI 1 MUARO BUNGO

Code : _____

Identitas Responden (Dirahasiakan) _____

Nama : _____ Alamat : _____

1. **Umur :**
 1. < 20 th 2. 21 – 30 th 3. 31 – 40 th 4. 41 - 50 th 5. > 50 th

2. **Jenis Kelamin:**
 1. Pria 2. Wanita

3. **Pendidikan Terakhir:**
 1. SD–SLTP 2. SLTA 3. D1-D3 4. S1 – S3

Berikut ini akan disampaikan pernyataan-pernyataan berkaitan dengan kemungkinan Bapak/Ibu/Sdr dalam melakukan tindakan terhadap pernyataan yang diajukan . Berilah tanda silang (x) atau check (√) pada kotak jawaban yang telah disediakan sesuai dengan Bapak/Ibu/Sdr, rasakan dengan hanya satu jawaban, dan jangan sampai ada satu pernyataan pun yang tidak dijawab:

Keterangan Jawaban:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

RR = Ragu-ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

1. Kompetensi Guru

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Saya memiliki keahlian khusus dalam bekerja					
2	Saya selalu bersikap positif dalam bekerja					
3	Saya selalu memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja					
4	Saya selalu berkeyakinan bahwa pekerjaan saya akan selesai sesuai dengan target yang ditentukan					
5	Saya memiliki nilai-nilai yang dianut dalam bekerja, sehingga tidak boleh dilanggar oleh saya sendiri					
6	Saya selalu tertarik dengan pekerjaan saya saat ini					

2. Tunjangan Profesi

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Sertifikasi guru melalui penilaian portofolio bukan cara yang tepat untuk meningkatkan kualitas guru secara berkelanjutan					
2	Guru-guru yang menjelang pensiun semestinya di utamakan mengikuti sertifikasi					
3	Tidak adil jika guru-guru yang baru diangkat mendapat sertifikasi pendidikan semestara yang telah lama bertugas belum mendapatkannya					
4	Sertifikasi guru menjadi amat menarik bagi guru, terutama karena dengan sertifikat guru kesejahteraan meningkat					
5	Tambahan pendapatan guru dari tunjangan profesi amat sedikit digunakan untuk meningkatkan profesional					

3. Kinerja Tenaga Pendidik

Berikut ini akan disampaikan pernyataan-pernyataan tentang Variabel Kinerja yang berkaitan dengan kemungkinan Bapak/Ibu/Sdr dalam melakukan tindakan terhadap pernyataan yang diajukan . Berilah tanda silang (x) atau check (√) pada kotak Pilihan jawaban tersebut.

KINERJA						
1	Jumlah pekerjaan yang berhasil dilakukan/diselesaikan dalam setahun ini	<input type="radio"/> Sangat Setuju	<input checked="" type="radio"/> Setuju	<input type="radio"/> Ragu-ragu	<input type="radio"/> Tdk Setuju	<input type="radio"/> Sangat Tdk Setuju
2	Efisiensi waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan	<input checked="" type="radio"/> Sangat Setuju	<input type="radio"/> Setuju	<input type="radio"/> Ragu-ragu	<input type="radio"/> Tdk Setuju	<input type="radio"/> Sangat Tdk Setuju
3	Kualitas hasil kerja yang dicapai	<input type="radio"/> Sangat Setuju	<input type="radio"/> Setuju	<input type="radio"/> Ragu-ragu	<input type="radio"/> Tdk Setuju	<input type="radio"/> Sangat Tdk Setuju
4	Pengetahuan dan keterampilan terhadap pekerjaan di Instansi Anda	<input type="radio"/> Sangat Setuju	<input type="radio"/> Setuju	<input type="radio"/> Ragu-ragu	<input type="radio"/> Tdk Setuju	<input type="radio"/> Sangat Tdk Setuju
5	Kreativitas dan ide-ide baru sering mereka temukan dalam penyelesaian tugas pribadi maupun kelompok	<input type="radio"/> Sangat Setuju	<input type="radio"/> Setuju	<input type="radio"/> Ragu-ragu	<input type="radio"/> Tdk Setuju	<input type="radio"/> Sangat Tdk Setuju
6	Kerja sama dengan tim/kelompok	<input type="radio"/> Sangat Setuju	<input type="radio"/> Setuju	<input type="radio"/> Ragu-ragu	<input type="radio"/> Tdk Setuju	<input type="radio"/> Sangat Tdk Setuju
7	Hubungan dengan sesama pegawai	<input type="radio"/> Sangat Setuju	<input type="radio"/> Setuju	<input type="radio"/> Ragu-ragu	<input type="radio"/> Tdk Setuju	<input type="radio"/> Sangat Tdk Setuju
8	Jika terjadi perbedaan pendapat dalam melaksanakan tugas dapat diatasi ...	<input type="radio"/> Sangat Setuju	<input type="radio"/> Setuju	<input type="radio"/> Ragu-ragu	<input type="radio"/> Tdk Setuju	<input type="radio"/> Sangat Tdk Setuju
9	Tingkat kehadiran dalam bekerja	<input type="radio"/> Sangat Setuju	<input type="radio"/> Setuju	<input type="radio"/> Ragu-ragu	<input type="radio"/> Tdk Setuju	<input type="radio"/> Sangat Tdk Setuju

10	Berusaha memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan	<input type="radio"/> Sangat Setuju	<input type="radio"/> Setuju	<input type="radio"/> Ragu-ragu	<input type="radio"/> Tidak Setuju	<input type="radio"/> Sangat Tidak setuju
11	Laporan tugas disampaikan sesuai batas waktu	<input type="radio"/> Sangat Setuju	<input type="radio"/> Setuju	<input type="radio"/> Ragu-ragu	<input type="radio"/> Tdk Setuju	<input type="radio"/> Sangat Tdk Setuju
12	Kemampuan mengatasi sendiri masalah-masalah yang terjadi dalam bekerja	<input type="radio"/> Sangat Setuju	<input type="radio"/> Setuju	<input type="radio"/> Ragu-ragu	<input type="radio"/> Tdk Setuju	<input type="radio"/> Sangat Tdk Setuju
13	Kemampuan mengambil keputusan yang terbaik untuk mengatasi masalah-masalah dalam bekerja	<input type="radio"/> Sangat Setuju	<input type="radio"/> Setuju	<input type="radio"/> Ragu-ragu	<input type="radio"/> Tdk Setuju	<input type="radio"/> Sangat Tdk Setuju
14	Semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru yang diberikan dengan tanggung jawab yang lebih besar lagi	<input type="radio"/> Sangat Setuju	<input type="radio"/> Setuju	<input type="radio"/> Ragu-ragu	<input type="radio"/> Tdk Setuju	<input type="radio"/> Sangat Tdk Setuju
15	Kepribadian cenderung ...	<input type="radio"/> Sangat Setuju	<input type="radio"/> Setuju	<input type="radio"/> Ragu-ragu	<input type="radio"/> Tdk Setuju	<input type="radio"/> Sangat Tdk Setuju
16	Penilaian dari lingkungan/rekan-rekan kerja	<input type="radio"/> Sangat Setuju	<input type="radio"/> Setuju	<input type="radio"/> Ragu-ragu	<input type="radio"/> Tdk Setuju	<input type="radio"/> Sangat Tdk Setuju
17	Memiliki jiwa integritas pribadi yang baik atau selalu ingin berperan dalam suatu kelompok kerja	<input type="radio"/> Sangat Setuju	<input type="radio"/> Setuju	<input type="radio"/> Ragu-ragu	<input type="radio"/> Tidak Setuju	<input type="radio"/> Sangat Tidak setuju

LAMPIRAN II : HASIL PENGOLAHN DATA DENGAN SPSS

HASIL OALAHAN DATA YUDA

REALIBILITAS

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.778
		N of Items	16 ^a
	Part 2	Value	.921
		N of Items	15 ^b
Total N of Items		31	
		Correlation Between Forms	.786
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.880
		Unequal Length	.880
		Guttman Split-Half Coefficient	.826

a. The items are: x11, x12, x13, x14, x15, x16, x21, x22, x23, x24, x25, y11, y12, y13, y14, y15.

b. The items are: y16, y17, y18, y19, y110, y111, y112, y113, y114, y115, y116, y117, y118, y119, y120.

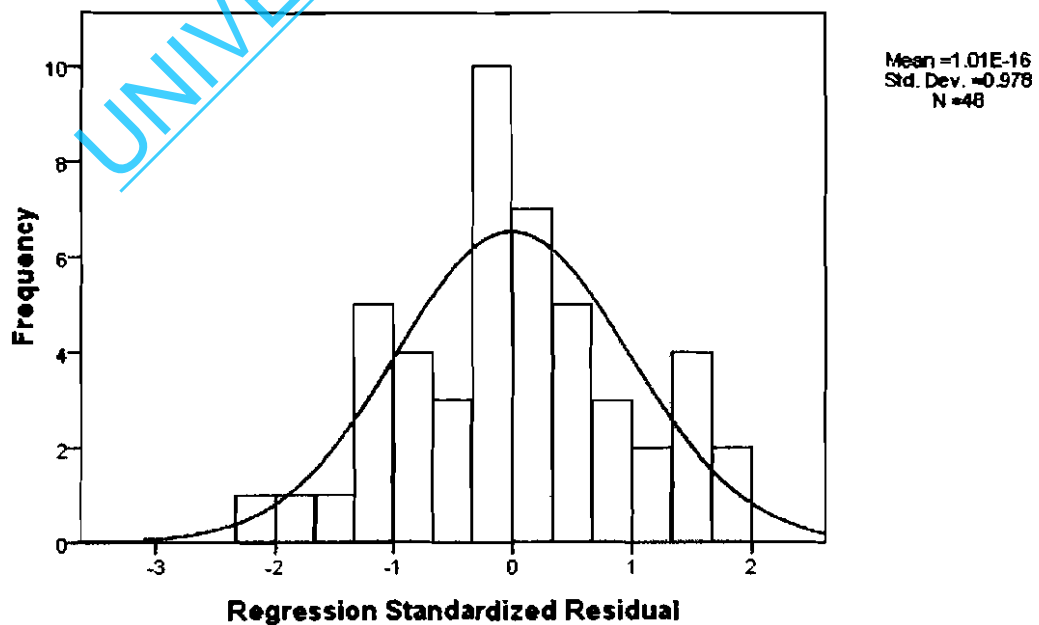
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.926	.922	31

Apabila cronbch's alpha > 0.7 berarti realibilitas

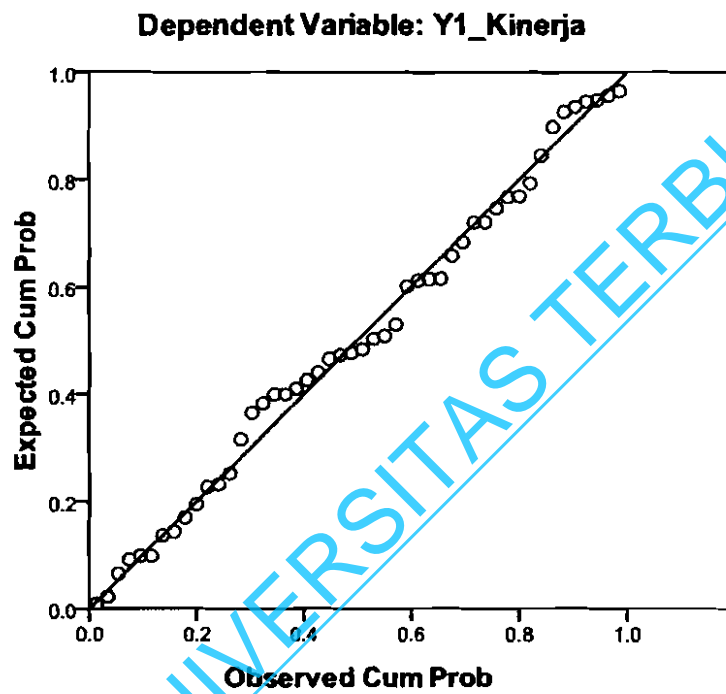
VALIDITAS**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_Kompetensi	86.5417	288.807	.589	.242	.359
X1_Tunjangan	89.5417	294.126	.611	.383	.357
Y1_Kinerja	43.6667	26.312	.672	.480	.471

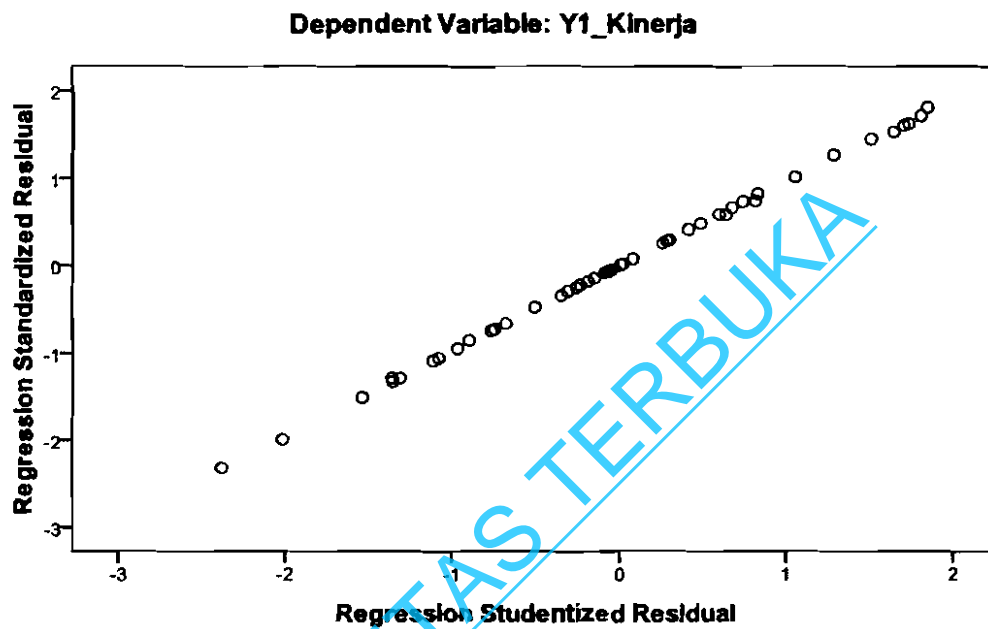
Yg kecil < 0.5 berarti tdk valid

Uji Normalitas data**Histogram****Dependent Variable: Y1_Kinerja**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



MULTIKOLINERITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-23.834	14.129		-1.687	.099		
	X2_Kompetensi	1.407	.487	.328	2.891	.006	.899	1.112
	X1_Tunjangan	2.813	.620	.515	4.539	.000	.899	1.112

a. Dependent Variable: Y1_Kinerja

REGRESI**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y1_Kinerja	66.2083	15.14042	48
X2_Kompetensi	23.3333	3.52700	48
X1_Tunjangan	20.3333	2.77016	48

Correlations

		Y1_Kinerja	X2_Kompetensi	X1_Tunjangan
Pearson Correlation	Y1_Kinerja	1.000	.491	.619
	X2_Kompetensi	.491	1.000	.317
	X1_Tunjangan	.619	.317	1.000
Sig. (1-tailed)	Y1_Kinerja	.	.000	.000
	X2_Kompetensi	.000	.	.014
	X1_Tunjangan	.000	.014	.
N	Y1_Kinerja	48	48	48
	X2_Kompetensi	48	48	48
	X1_Tunjangan	48	48	48

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1_Tunjangan, X2_Kompetensi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.692 ^a	.480	.456	11.16323	.480	20.728	2	45	.000	1.301

a. Predictors: (Constant), X1_Tunjangan, X2_Kompetensi

b. Dependent Variable: Y1_Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5166.124	2	2583.062	20.728	.000 ^a
	Residual	5607.792	45	124.618		
	Total	10773.917	47			

a. Predictors: (Constant), X1_Tunjangan, X2_Kompetensi

b. Dependent Variable: Y1_Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-23.834	14.129		-1.687	.099		
	X2_Kompetensi	1.407	.487	.328	2.891	.006	.899	1.112
	X1_Tunjangan	2.813	.620	.515	4.539	.000	.899	1.112

a. Dependent Variable: Y1_Kinerja

Coefficient Correlations^a

Model			X1_Tunjangan	X2_Kompetensi
1	Correlations	X1_Tunjangan	1.000	-.317
		X2_Kompetensi	-.317	1.000
	Covariances	X1_Tunjangan	.384	-.096
		X2_Kompetensi	-.096	.237

a. Dependent Variable: Y1_Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	39.4758	85.9064	66.2083	10.48416	48
Std. Predicted Value	-2.550	1.879	.000	1.000	48
Standard Error of Predicted Value	1.669	4.842	2.672	.813	48
Adjusted Predicted Value	38.1175	85.8949	66.0010	10.55509	48
Residual	-25.87090	20.23407	.00000	10.92313	48
Std. Residual	-2.318	1.813	.000	.978	48
Stud. Residual	-2.382	1.851	.009	1.013	48
Deleted Residual	-27.32756	21.34931	.20736	11.72308	48
Stud. Deleted Residual	-2.519	1.904	.008	1.033	48
Mahal. Distance	.072	7.865	1.958	1.877	48
Cook's Distance	.000	.153	.025	.041	48
Centered Leverage Value	.002	.167	.042	.040	48

a. Dependent Variable: Y1_Kinerja