

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PERILAKU GURU TERHADAP  
PRESTASI BELAJAR SISWA SEKOLAH MENENGAH ATAS  
DAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN DI KABUPATEN  
SUMBA BARAT DAYA**



TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Sains

Disusun Oleh :

**YEREMIAS WUNDA LERO**

**NIM. 017104927**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2013**

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

---

**LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARI**

TAPM yang berjudul *Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Guru Terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kabupaten Sumba Barat daya* 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 pencabutan ijazah dan gelar.

Kupang, 13 Juli 2013

Yang Menyatakan,

METERAI  
TEMPEL

PAJAK PERANPAJAU BANGSA  
20

905A0ABF46 785482

KUPANG

60001 DJP

YEN LERO

NIM 017104927

**Pengaruh Kompetensi Dan Perilaku Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Sekolah Menengah Atas Dan Sekolah Menengah Kejuruan Di Kabupaten Sumba Barat Daya**

**Yeremias Wunda Lero**  
Universitas Terbuka  
[yermiaswundalero@yahoo.com](mailto:yermiaswundalero@yahoo.com)

Salah satu tujuan pembentukan Negara Indonesia adalah untuk mencerdaskan Bangsa. Kementerian Pendidikan Nasional dan jajarannya dari pusat hingga ke daerah-daerah adalah untuk mewujudkan tujuan negara tersebut. Guru sebagai salah satu komponen penting yg diharapkan memiliki kompetensi yang memadai. Kompetensi diharapkan dapat membentuk perilaku yang profesional dan perilaku profesional diharapkan dapat meningkatkan kinerja. Salah satu indikator kinerja guru adalah hasil belajar siswa. Prestasi (lulusan) siswa SMP, SMA dan SMK di Sumba Barat Daya sejak tahun 2009/2010 hingga 2011/2012 semakin meningkat mencapai 100%. Tentunya prestasi ditentukan oleh banyak variabel, tetapi dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah kompetensi guru, perilaku guru baik perilaku dalam proses kegiatan belajar mengajar maupun perilaku dalam evaluasi belajar.

Masalah dalam penelitian ini adalah: Seberapa besar pengaruh kompetensi Guru atas perilaku guru dalam proses KBM terhadap prestasi belajar siswa? Seberapa besar pengaruh kompetensi Guru atas perilaku guru dalam proses Evaluasi terhadap prestasi belajar siswa? Seberapa besar pengaruh perilaku guru dalam KBM terhadap prestasi belajar siswa? Seberapa besar pengaruh perilaku guru dalam Evaluasi terhadap prestasi belajar siswa? Seberapa besar pengaruh perilaku guru dalam KBM dan Evaluasi terhadap prestasi belajar siswa?

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi guru berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap perilaku guru dalam KBM; Kompetensi guru berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap perilaku guru dalam evaluasi; Perilaku guru dalam PBM berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap prestasi siswa; Perilaku guru dalam evaluasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap prestasi siswa; Kompetensi guru, perilaku guru dalam PBM, perilaku guru dalam evaluasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap prestasi siswa.

Disarankan para guru dapat meningkatkan kompetensinya sehingga dapat memperbaiki perilakunya dalam kegiatan belajar mengajar untuk meningkatkan prestasi siswa. Kompetensi guru yang perlu ditingkatkan adalah kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Sedangkan perilaku guru dalam proses KBM ditekankan pada kemampuan guru membuka pelajaran, sikap guru dalam proses pembelajaran, penguasaan bahan belajar / materi pembelajaran dan mampu menggunakan media pembelajaran. Disarankan para guru dapat meningkatkan kompetensinya sehingga dapat memperbaiki perilakunya dalam evaluasi belajar untuk meningkatkan prestasi siswa. Peningkatan perilaku guru dalam evaluasi belajar ditekankan pada evaluasi pembelajaran, kemampuan menutup kegiatan pembelajaran dan tindak lanjut.

**ABSTRACT**

Teachers as one of the important components that are expected to have sufficient competence. Competence is expected to establish professional behavior and professional behavior is expected to improve performance. One indicator of the performance of teachers is student learning outcomes. Achievement (graduate) students junior high, high school and vocational school in Southwest Sumba since 2009/2010 to 2011/2012 has increased to 100%. Surely achievement is determined by many variables, but in this study the variables studied were the competence of teachers, teacher behavior both behaviors in the process of learning and behavior in the evaluation study.

The problem in this study is: How much influence on teacher behavior teacher competence in the learning process on student achievement? How much influence the behavior of teacher competence in the process of teacher evaluation on student achievement? How much influence the behavior of the teacher in teaching on student achievement? How much influence the behavior of the teacher evaluation on student achievement? How much influence the behavior of the teacher in teaching and evaluation on student achievement?

The results showed that the competence of teachers and significant partial effect on the behavior of the teacher in teaching and learning; teacher competence and significant partial effect on the behavior of teachers in the evaluation; behavior of teachers in the PBM and significant partial effect on student achievement; behavior of teachers in the evaluation of partial effect and significant impact on student achievement; competence of teachers, teacher behavior in the PBM, the behavior of the teacher in the evaluation of simultaneous and significant effect on student achievement.

Advised the teachers to improve their competence in order to improve his behavior in learning activities to improve student achievement. Competence of teachers needs to be improved is the pedagogical, professional competence, personal competence and social competence. While the behavior of the teacher in the learning process focused on the ability of the teacher opened the lesson, the attitude of the teacher in the learning process, material mastery learning / teaching materials and are able to use instructional media. Advised the teachers to improve their competence in order to improve his behavior in the evaluation of learning to improve student achievement. Improvement of teacher behavior in the evaluation study focused on the evaluation of learning, the ability to close and follow-up learning activities.

## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : **PENGARUH KOMPETENSI DAN PERILAKU GURU TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA SEKOLAH MENENGAH ATAS DAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN DI KABUPATEN SUMBA BARAT DAYA**

Penyusun TAPM : Yeremias Wunda Lero  
 NIM : 017104927  
 Program Studi : Administrasi Publik

Menyetujui :

Mengetahui,  
 Pembimbing I,



**Dr. Ajis Salim Adang Djaha, M.Si**  
 NIP. 196404051990031004

Pembimbing II,



**Prof. Dr. H. Udin. S. Winataputra, MA**  
 NIP. 194510071973021001

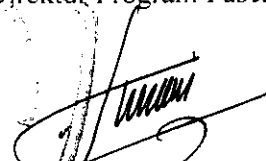
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Administrasi Publik

Direktor Program Pascasarjana



**Florentina Ratih Wulandari, S.Ip., M.Si**  
 NIP. 197106091998022001



**Sugati, M.Sc.Ph.D**  
 NIP. 195202131985032001

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

---

**PENGESAHAN**

Nama : Yeremias Wunda Lero  
NIM : 017104927  
Judul Tesis : ***PENGARUH KOMPETENSI DAN PERILAKU GURU  
TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA SEKOLAH  
MENENGAH ATAS DAN SEKOLAH MENENGAH  
KEJURUAN DI KABUPATEN SUMBA BARAT DAYA***

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Komisi Pengujian TAPM Program Pascasarjana Program Studi Administrasi Publik Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Jumat, 19 Juli 2013  
Waktu : 04.00 – 05.00

dan telah dinyatakan LULUS

**KOMISI PENGUJI TAPM**

Ketua Komisi Penguji : Dr. Sofyan Arifin .....  
Penguji Ahli : Prof. Dr. Azhar Kasim, M.P.A .....  
Pembimbing I : Dr. Ajs. Salim Adang Djaha, M.Si .....  
Pembimbing II : Prof. Dr. H. Udin. S. Winataputra, M.A. ....

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sains Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

- (1) Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
- (2) Kepala UPBJJ-UT Kupang selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
- (3) Pembimbing I dan pembimbing II (Dr. Ajis Salim Adang Djaha, M.Si dan Prof. Dr. Udin S. Winata Putra, MA) yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
- (4) Kabid Administrasi Publik selaku penanggung jawab program Administrasi Publik
- (5) Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan materil dan moral;
- (6) Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Kupang, 10 Juni 2013

Penulis

A. Gambaran Umum Pendidikan di Sumba Barat daya .....	70
B. Temuan Dalam Penelitian .....	101
<b>BAB V</b> SIMPULAN DAN SARAN .....	129
A. Simpulan .....	129
B. Saran .....	130
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	132

**UNIVERSITAS TERBUKA**



## DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
1	Tingkat Kelulusan Tingkat SMP, SMA dan SMK di Kabupaten Sumba Barat Daya selama Tahun Ajaran 2008/2009 – 2011/2012 .....	3
2	Prestasi tergantung pada kombinasi usaha, kompetensi dan ketrampilan.....	14
3	Kerangka Pikir .....	53
4	Jumlah Penduduk Kabupaten Sumba Barat Daya Menurut Kelompok Umur, Keadaan Tahun 2011 .....	97
5	Rata – Rata Prestasi Siswa dari Mata Pelajaran Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Matematika .....	104
6	Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Bahasa Indonesia.....	105
7	Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Bahasa Inggris.....	106
8	Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Matematika.....	107
9	Perilaku Guru Dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM).....	108
10	Persentase Perilaku Guru Dalam Dalam Evaluasi Hasil Belajar.....	109
11	Persentase Tingkat Kompetensi Guru .....	110

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Salah satu tujuan pembentukan Pemerintahan Negara Indonesia adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk itu setiap warga negara berhak mendapat pendidikan yang layak dan wajib mengikuti pendidikan dasar dan menengah dan pemerintah wajib membiayainya. Negara telah memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya dua puluh persen dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional. Pemerintah dan Pemerintah Daerah saat ini sedang berusaha keras untuk memenuhi dan mempertahankan tuntutan anggaran pendidikan 20% dimaksud.

Untuk memanfaatkan peningkatan anggaran di bidang pendidikan, maka telah dirumuskan kebijakan pembangunan pendidikan nasional jangka menengah dengan sejumlah tujuan antara lain untuk meningkatkan daya saing bangsa dengan menghasilkan lulusan yang mandiri, bermutu, terampil, ahli dan profesional, mampu belajar sepanjang hayat, serta memiliki kecakapan hidup yang dapat membantu dirinya dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan; meningkatkan kualitas pendidikan dengan tersedianya standar pendidikan nasional dan Standar Pelayanan Minimal (SPM); meningkatnya efisiensi dan efektifitas manajemen pelayanan pendidikan melalui peningkatan pelaksanaan manajemen berbasis sekolah, peran serta

masyarakat dalam pembangunan pendidikan, serta efektifitas pelaksanaan otonomi dan desentralisasi pendidikan.

Berbagai upaya yang dilakukan pemerintah untuk mencapai tujuan dimaksud – terutama meningkatkan daya saing bangsa dengan menghasilkan lulusan yang mandiri, bermutu, terampil, ahli dan profesional, maka pemerintah telah menetapkan standar pendidikan nasional antara lain dengan menetapkan standar kelulusan bagi pendidikan dasar dan menengah. Ketika pemerintah menetapkan standar kelulusan secara nasional, maka persentasi hasil ujian nasional untuk Sekolah Menengah Pertama ( SMP ), Sekolah Menengah Atas ( SMA ), dan Sekolah Menengah Kejuruan ( SMK ), begitu rendah di seluruh wilayah di Indonesia dan cukup mencengangkan semua pihak. Kondisi ini juga yang dialami oleh sekolah-sekolah di Kabupaten Sumba Barat yang sebagian wilayahnya telah dimekarkan menjadi Kabupaten Sumba Barat Daya dengan persentase kelulusan yang cukup fluktuatif dari tahun 2008/2009 sampai dengan 2011/2012. Fluktuasi persentase kelulusan dimaksud dapat dilihat dalam tabel berikut.

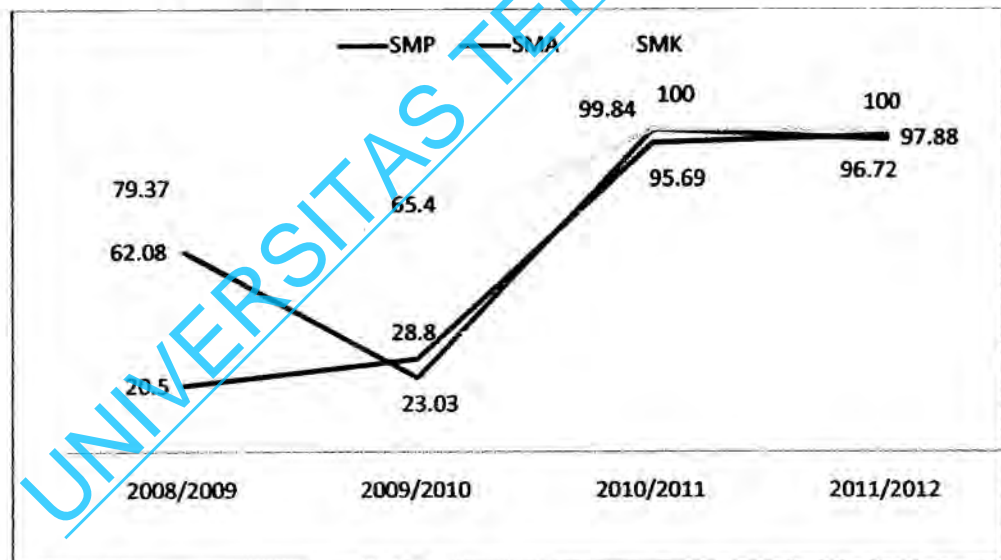
Tabel 1. Persentase Kelulusan Siswa SMP, SMA dan SMK di Kabupaten Sumba Barat Daya, Keadaan Tahun 2008/2009 – 2011/2012

Jenjang Pendidikan	Persentase Kelulusan Menurut Tahun Pelajaran			
	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012
SMP	62,08	23,03	99,84	96,72
SMA	20,50	28,80	95,69	97,88
SMK	79,37	65,40	100	100

Sumber data: Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Sumba Barat Daya, 2012

Persentase kelulusan selama empat tahun pelajaran (2008/2009 – 2011/2012) bervariasi. Pada jenjang pendidikan SMP dan SMK tingkat kelulusannya berfluktuasi. Sementara tingkat kelulusan SMA menunjukkan peningkatan yang bersifat linier. Walaupun demikian tingkat kelulusan SMK selama dua tahun ajaran terakhir telah bertahan di angka 100%. Fluktuasi kelulusan tersebut dapat dilihat dalam grafik berikut:

Gambar 1. Tingkat Kelulusan Tingkat SMP, SMA dan SMK di Kabupaten Sumba Barat Daya selama Tahun Ajaran 2008/2009 – 2011/2012



Sumber data: Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Sumba Barat Daya, 2012

Data presentasi kelulusan ujian nasional di Kabupaten Sumba Barat Daya yang ditampilkan di atas mendorong pihak manapun terutama masyarakat Sumba Barat Daya dan penanggung jawab penyelenggara pendidikan (Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga) di Sumba Barat Daya untuk mengetahui mengapa persentase kelulusan setiap tahun sangat fluktuatif? Apakah hal ini disebabkan oleh kinerja Guru dalam proses pembelajaran, bagaimana kualitas Guru, bagaimana Guru berperilaku dalam proses kegiatan belajar mengajar, dan bagaimana para Guru menyelesaikan tugas-tugas pokoknya?

Sebagai seorang anak daerah yang diberi kepercayaan untuk mengelola pendidikan di daerah ini merasa terpanggil untuk melakukan penelitian tentang prestasi belajar siswa sebagai salah satu ukuran kinerja Guru, perilaku Guru dan penyelesaian tugas Guru. Penelitian tentang kinerja Guru ini dihubungkan dengan kompetensi Guru. Peneliti berasumsi bahwa rendahnya dan berfluktuasinya persentase kelulusan SMP, SMA, dan SMK di Kabupaten Sumba Barat Daya disebabkan oleh rendah atau berfluktuasinya kinerja Guru. Rendah/berfluktuasinya kinerja Guru (prestasi belajar siswa) disebabkan oleh rendah dan berfluktuasinya kompetensi Guru baik itu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian maupun kompetensi sosial. Dengan asumsi seperti ini, maka jika ingin meningkatkan prestasi belajar siswa sebagai salah satu indikator kinerja Guru, maka kinerja Guru dalam proses pembelajaran dan kinerja Guru dalam

penyelesaian tugas perlu ditingkatkan. Peningkatan kinerja Guru tersebut diharapkan dapat dilakukan dengan upaya peningkatan kompetensi Guru.

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi Guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan “hidup” apabila dilaksanakan oleh Guru. Begitu pentingnya peran Guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas Guru. Sayangnya, dalam kultur masyarakat Indonesia sampai saat ini pekerjaan Guru masih cukup tertutup. Bahkan atasan Guru seperti kepala sekolah dan pengawas sekalipun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian *performance* Guru di hadapan siswa. Memang program kunjungan kelas oleh kepala sekolah atau pengawas tidak mungkin ditolak oleh Guru. Akan tetapi tidak jarang terjadi Guru berusaha menampakkan kinerja terbaiknya baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi. Selanjutnya ia akan kembali bekerja seperti sedia kala, kadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat dan antusiasme yang tinggi.

Dengan latar belakang di atas, maka penilaian kinerja Guru merupakan suatu hal yang perlu mendapat perhatian serius. Penilaian kinerja Guru, merupakan salah satu bagian kompetensi yang harus dikuasai pengawas

sekolah. Kompetensi tersebut termasuk dalam dimensi kompetensi evaluasi pendidikan.

#### **B. Perumusan Masalah**

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi Guru atas perilaku Guru dalam proses kegiatan belajar mengajar terhadap prestasi belajar siswa?
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi Guru atas perilaku Guru dalam proses evaluasi terhadap prestasi belajar siswa?
3. Seberapa besar pengaruh perilaku Guru dalam kegiatan belajar mengajar terhadap prestasi belajar siswa?
4. Seberapa besar pengaruh perilaku Guru dalam Evaluasi terhadap prestasi belajar siswa?
5. Seberapa besar pengaruh perilaku Guru dalam kegiatan belajar mengajar dan Evaluasi terhadap prestasi belajar siswa?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi Guru atas perilaku Guru dalam proses KBM terhadap prestasi belajar siswa
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi Guru atas perilaku Guru dalam proses Evaluasi terhadap prestasi belajar siswa
3. Untuk mengetahui pengaruh perilaku Guru dalam KBM terhadap prestasi belajar siswa
4. Untuk mengetahui pengaruh perilaku Guru dalam Evaluasi terhadap prestasi belajar siswa
5. Untuk mengetahui pengaruh perilaku Guru dalam KBM dan Evaluasi terhadap prestasi belajar siswa

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Hasil penelitian sesuai tujuan penelitian di atas, kiranya dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi Pemerintah Kabupaten Sumba Barat Daya guna merumuskan kebijakan daerah yang lebih tepat untuk mengintervensi variable-variabel yang memiliki hubungan yang signifikan dengan hasil belajar di SMA dan SMK.
2. Hasil penelitian ini ketika dipublikasikan akan menjadi salah satu bentuk akuntabilitas pemerintah daerah Kabupaten Sumba Barat Daya kepada masyarakat Sumba Barat Daya, sehingga masyarakat Sumba Barat Daya bisa mengaksesnya dan mengetahui sebenarnya apa yang sedang terjadi dengan kualitas pendidikan di Kabupaten Sumba Barat Daya.



3. Hasil penelitian ini juga bisa mendorong terbangunnya kesadaran bersama untuk membangun kerjasama yang bersinergi antara komponen-komponen penentu kualitas pendidikan di Kabupaten Sumba Barat Daya.

UNIVERSITAS TERBUKA

## BAB II

### TINJAUAN TEORI

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kompetensi Guru

Menurut Echols dan Shadily yang dikutip Swardi (2008:3) kata kompetensi berarti kecakapan, kompetensi, dan wewenang. Suparno (2000:22) kompetensi diartikan sebagai kecakapan atau ketrampilan yang memadai untuk melakukan suatu tugas. Munandar (1992:17) kompetensi merupakan daya untuk melakukan suatu tindakan. Pendapat ini menginformasikan dua faktor yang mempengaruhi terbentuknya kompetensi, yaitu (1) faktor bawaan seperti bakat; dan (2) faktor latihan seperti hal belajar. McAshan dalam Mulyasa (2003:38) kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai seseorang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotor dengan sebaik-baiknya.

Menurut Broken and Stone dalam Mulyasa (2008:25) mengemukakan bahwa kompetensi guru sebagai . . . *descriptive of qualitative nature of teacher behavior appears to be antirely meaningful.*

Kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti. Sementara Charles dalam Mulyasa, mengemukakan bahwa *competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition* (kompetensi

merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipercayakan sesuai dengan kondisi yang diharapkan).

Menurut Abdul Majid (2008:6) standar kompetensi guru adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan berperilaku layaknya seorang guru untuk menduduki jabatan fungsional sesuai bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan. Menurut Swardi (2008:8) standar kompetensi guru memiliki tiga komponen yaitu; 1) komponen pengelolaan pembelajaran; 2) komponen pengembangan potensi; 3) komponen penguasaan akademik. Masing-masing komponen kompetensi mencakup seperangkat pengetahuan. Selain ketiga komponen kompetensi tersebut, guru sebagai pribadi yang utuh harus juga memiliki sikap dan kepribadian yang positif, dimana sikap dan kepribadian tersebut senantiasa mendasari komponen kompetensi yang menunjang potensi guru. Secara keseluruhan standar kompetensi terdiri dari tujuh kompetensi, yaitu 1) penyusunan rencana pembelajaran; 2) pelaksanaan interaksi belajar mengajar; 3) penilaian prestasi peserta didik; 4) pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik; 5) pengembangan profesi; 6) pemahaman wawasan pendidikan; 7) penguasaan bahan kajian akademik. Samana (1994:18) menjelaskan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan yang ditampilkan oleh guru dalam melaksanakan kewajibannya memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat.

Cooper dalam Sudjana (1989:18) membagi empat kompetensi guru, yaitu (1) mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia; (2) mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya; (3) mempunyai sikap yang tetap tentang diri sendiri, sekolah, teman sejawat dan bidang studi yang dibinanya; dan (4) mempunyai keterampilan teknik mengajar. Grasser juga membagi empat hal yang harus dikuasai guru, yaitu (1) menguasai bahan pelajaran; (2) kemampuan mendiagnosa tingkah laku siswa; (3) kemampuan melaksanakan proses pengajaran dan ;(4) kemampuan mengukur hasil belajar siswa.

Palan dalam Yamin dan Maisa (2010:1) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektifitas dan/atau kemungkinan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Karakter dasar diartikan sebagai kepribadian seseorang yang cukup dalam dan berlangsung lama, yaitu motif, karakteristik pribadi, konsep diri dan nilai-nilai seseorang. Kriteria referensi berarti kompetensi dapat diukur berdasarkan kriteria atau standar tertentu. Hubungan kausal, bahwa keberadaan kompetensi memprediksi atau menyebabkan kinerja unggul. Kinerja unggul berarti tingkat pencapaian dalam situasi kerja. Sedangkan kinerja efektif adalah batas minimal level hasil kerja yang dapat diterima. Atas dasar itu pula kompetensi memiliki lima jenis karakteristik, yaitu: (1) pengetahuan, merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran; (2)

ketrampilan atau keahlian merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan; (3) konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang; (4) karakteristik pribadi, merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi; dan (5) motif, merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Mc. Sane dan Glino (2008:36) menjelaskan bahwa *competencies* adalah ketrampilan, pengetahuan, bakat, nilai-nilai, pengarah dan karakteristik pribadi lainnya yang mendorong ke arah *performance* unggul. Lebih lanjut dijelaskan *ability* atau kemampuan meliputi bakat alami (*natural aptitudes*) dan kemampuan yang dipelajari yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Bakat adalah bakat alami yang membantu karyawan mempelajari tugas spesifik dengan cepat dan melaksanakannya secara lebih baik.

Dalam kaitan kompetensi yang sama maknanya dengan *ability* dan *skill*, Gibson at all (2006:96) menjelaskan bahwa *abilities* dan *skill* memainkan peran utama dalam perilaku dan *performance* individu. Kemampuan adalah suatu bawaan atau sesuatu yang dapat dipelajari yang memungkinkan seseorang mengerjakan sesuatu, baik yang bersifat mental atau fisik. Sedangkan ketrampilan adalah sesuatu yang berkaitan dengan tugas.

Sedangkan Robbins (2003:40) menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) adalah sesuatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai

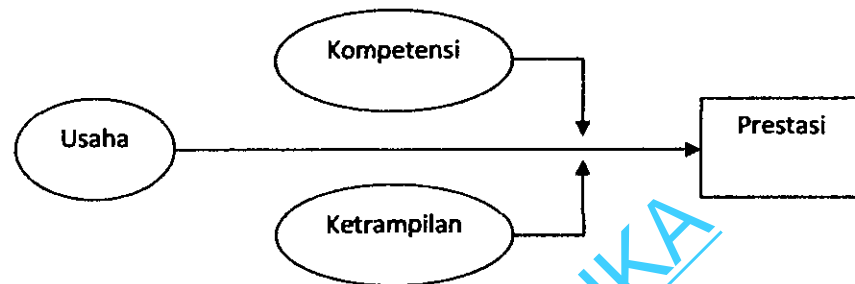
tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Menurut Wikipedia (2006:1) kompetensi adalah sesuatu yang distandarkan sebagai persyaratan seorang individu untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan secara spesifik. Kompetensi yang dimaksud meliputi kombinasi yang memanfaatkan *knowledge*, *scill* dan *behavior* untuk meningkatkan *performance*. Lebih umumnya lagi, *ability* adalah status atau kualitas yang cukup atau yang berkualitas baik, yakni mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu peran (*role*) tertentu.

Giley dan Angliand (2008:36) membahas kompetensi dari aspek pengembangan sumberdaya manusia, bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang sehingga membolehkan ia mengisi sesuatu peran. Kompetensi juga merupakan pengetahuan dan ketrampilan yang menjadi kunci untuk menghasilkan *output* dari suatu pelatihan dan pengembangan peran mereka.

Kreitner dan Kinicki (2007:156) memandang kompetensi dari aspek perbedaan individu yang dihubungkan dengan prestasi. Kompetensi menunjukkan ciri yang luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kompetensi kerja mental maupun fisik. Kompetensi adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan fisik dan mental maksimum seseorang, dan ketrampilan adalah kapasitas khusus untuk

memanipulasi obyek secara fisik. Menurut Rober (2007:157) menggambarkan hubungan antara usaha, kompetensi dan ketrampilan dalam mencapai prestasi.



Gambar 2. Prestasi tergantung pada kombinasi usaha, kompetensi dan ketrampilan

Pandangan di atas menjelaskan bahwa kompetensi memiliki ciri-ciri khusus yang berkaitan dengan kemampuan yang mencapai prestasi. Sedangkan untuk mencapai prestasi yang tinggi diperlukan kompetensi maksimal yang bersifat fisik maupun mental. Dengan demikian, prestasi yang tinggi akan diperoleh manakala seseorang mengkombinasikan usaha, kompetensi dan ketrampilan yang dimiliki. Dalam kaitan dengan prestasi, lebih lanjut dijelaskan bahwa prestasi tergantung pada kombinasi yang tepat dari usaha, kompetensi dan ketrampilan.

Sedangkan Jhonson (1980:12) menggambarkan komponen kompetensi guru mencakup: performansi, pengetahuan, keterampilan, proses, penyesuaian diri dan sikap, nilai dan apresiasi. Komponen performansi berisi perilaku yang tampak dari kinerja yang berhubungan

dengan kompetensi mengajar. Komponen pengajaran berisi kompetensi penguasaan bahan pengajaran yang diajarkan. Komponen profesional berisi, kompetensi yang berhubungan dengan pendidikan profesional, seperti penguasaan teori, prinsip, strategi dan tehknik kependidikan dan pengajaran. Komponen proses berisi proses memikirkan implementasi kompetensi mengajar. Komponen penyesuaian berisi pentingnya adaptasi terhadap karakteristik pribadi kepada kompetensi kinerja. Komponen sikap berisi unsur-unsur sikap, nilai-nilai dan perasaan yang penting dari kompetensi mengajar.

Farida Sarimaya (2008:17-22) menjelaskan ke empat jenis kompetensi guru (*pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial*.) beserta sub-kompetensi dan indikator esensial, sebagai berikut: (1) **Kompetensi Kepribadian.** Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Secara rinci sub-kompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut: (a) mantap dan stabil dengan indikator: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertibdak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai guru; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma; (b) kepribadian yang dewasa dengan indikator: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru; (c) kepribadian yang arif dengan indikator: menampilkan tindakan yang didasarkan pada pemanfaatan



peserta didik, sekolah dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak; (d) kepribadian yang berwibawa dengan indikator: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani; (e) akhlak mulia dan menjadi teladan dengan indikator: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan takwa, jujur dan ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik; (f) evaluasi diri dan pengembangan diri dengan indikator: memiliki kemampuan untuk berintrospeksi, dan mampu mengembangkan potensi diri secara optimal. Dengan demikian secara keseluruhan kepribadian seorang guru diukur dengan indikator: mantap, stabil, dewasa, arif dan bijaksana, berwibawa, berakhlak mulia, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, mengevaluasi kinerja sendiri, mengembangkan diri secara berkelanjutan.

**Kompetensi Pedagogik** meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap sub-kompetensi dijabarkan menjadi *indikator esensial*; sebagai berikut: (1) Sub-kompetensi memahami peserta didik secara mendalam dengan indikator memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip pengembangan kognitif; memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik; (2) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan

untuk kepentingan pembelajaran. Indikatornya adalah memahami landasan kependidikan; menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar; serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih; (3) Sub-kompetensi melaksanakan pembelajaran dengan indikator: menata latar (*setting*) pembelajaran; dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif; (4) Sub-kompetensi merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator: merancang dan melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*); dan menetapkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum; (5) Sub-kompetensi mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik; dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik.. Secara ringkas indikator dari kompetensi pedagogik adalah: (1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, (2) Pemahaman terhadap peserta didik, (3) Pengembangan kurikulum/silabus, (4) Perancangan pembelajaran, (5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis,

(6) Evaluasi hasil belajar, (7) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya

**Kompetensi Profesional** merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan *methodology* keilmuan. Setiap sub-kompetensi tersebut memiliki *indikator esensial* sebagai berikut : (1) Sub-kompetensi menguasai substansi keilmuan yang terakait denagn bidang studi dengan indikator: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur , konsep, dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; (2) Sub-kompetensi menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki *indikator esensial*; menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan /materi bidang studi secara profesional dalam konteks global. Secara ringkas kompetensi profesional guru dapat digambarkan sebagai berikut: (a) Konsep struktur dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar, (b) Materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, (c) Hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, (d) Penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari dan, (e) Kompetensi

secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

**Kompetensi Sosial** merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki sub-kompetensi dengan *indikator esensial* sebagai berikut: (1) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik. Sub-kompetensi ini memiliki *indikator esensial*; berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik; (2) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan; (3) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Secara ringkas kompetensi sosial guru dapat digambarkan sebagai berikut: (a) Berkomunikasi lisan atau tulisan, (b) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, (c) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan (d) Berbagai secara santun dengan masyarakat sekitar.

Menurut Sardiman (1990:162-177) ada kompetensi guru yang merupakan profil kemampuan dasar bagi seorang guru yaitu (1) Menguasai Bahan, (2) Mengelola program belajar-mengajar, (3) Mengelola Kelas, (4) Menggunakan media/sumber, (5) Menguasai landasan-landasan pendidikan, (6) Mengelola interaksi belajar-mengajar,

(7) mengetahui prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran, (8) Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah, (9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi Sekolah, (10) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran. Hal yang hampir sama juga dikemukakan oleh Churmain (2008) bahwa guru hendaknya memiliki sepuluh kemampuan dasar guru seperti (1) menguasai bahan pelajaran; (2) Mengelola program belajar mengajar; (3) mengelola kelas; (4) menggunakan media sumber; (6) mengelola interaksi belajar-mengajar; (7) menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran; (8) mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan; (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; dan (10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

## 2. Perilaku Guru

Menurut David A. Nadler, J. Richard Hackman, dan Edward E. Lawler dalam Thoha (2003:34), Perilaku seseorang (individu) dilandasi oleh banyak faktor atau variabel, baik yang melekat pada dirinya maupun yang diperoleh dari lingkungannya; baik yang tidak mungkin diubah maupun yang secara gradual berangsur-angsur dapat berubah. Perilaku manusia merupakan hasil interaksi antara karakteristik individu dengan karakteristik lingkungannya.

Guru dalam proses pembelajaran sering dijadikan contoh, bahkan menjadi tokoh identifikasi diri, oleh karena itu guru seyogyanya memiliki

**perilaku** dan kemampuan yang memadai untuk mengembangkan siswanya secara utuh (Rusman, 2011:70-71).

Guru dalam proses pembelajaran perlu memiliki ketrampilan dalam menjalankan tugas pokoknya. Ketrampilan yang dimaksud adalah (1) ketrampilan merencanakan pembelajaran, (2) ketrampilan melaksanakan pembelajaran dan (3) ketrampilan dalam menilai pelajaran (Rusman, 2011:71-72). Selain itu guru juga diharapkan memiliki ketrampilan dasar mengajar yaitu:

(1) ketrampilan membuka pelajaran, (2) ketrampilan bertanya, (3) ketrampilan memberi penguatan, (4) ketrampilan mengadakan variasi, (5) ketrampilan menjelaskan, (6) ketrampilan membimbing diskusi kelompok, (7) ketrampilan mengelola kelas, (8) ketrampilan pembelajaran perseorangan, (ketrampilan menutup pelajaran).

Ketrampilan membuka pelajaran misalnya dapat ditunjukkan dengan kemampuan guru dalam menarik perhatian siswa, memberikan motivasi awal, memberikan apresiasi (kaitan materi yang sebelumnya dengan materi yang akan disampaikan), menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan diberikan, dan memberikan acuan bahan belajar yang akan diberikan.

Perilaku yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: *ability, capacity, held, incentive, environment* dan *validity* (Noto Atmojo, 1992). Adapun ukuran kinerja menurut Mitchell (1989) dapat dilihat dari empat hal, yaitu: (1) *Quality of work* – kualitas hasil kerja; (2) *Promptness* – ketepatan waktu menyelesaikan

pekerjaan; (3) *Initiative* – prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan; (4) *Capability* – kemampuan menyelesaikan pekerjaan; (5) *Comunication* – kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain. Berkenaan dengan standar kinerja guru Piet A. Sahertian dalam Kusmianto (1997: 49) 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) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru. Oleh karena itu kajian berikut akan dikemukakan konsep kinerja dan kinerja guru.

### 2.1. Kinerja

Kinerja adalah konsep inti dalam pekerjaan individu maupun organisasi. Organisasi memerlukan orang yang sangat tampil dalam rangka mencapai tujuan, memberikan produk dan layanan yang disiapkan, dan akhirnya untuk mencapai keunggulan kompetitif. Kinerja juga penting bagi individu. Melakukan dan menyelesaikan tugas pada tingkat tinggi dapat menjadi sumber kepuasan, dan kebanggaan. Kinerja yang rendah atau tidak mencapai tujuan yang ditentukan mungkin akan tidak memuaskan atau bahkan sebagai kegagalan pribadi. Selain itu, kinerja jika itu diakui oleh orang lain dalam organisasi sering dihargai dengan finansial dan keuntungan lainnya. Kinerja adalah prasyarat utama meskipun bukan satu-

satunya-untuk pengembangan karier masa depan dan keberhasilan dalam pasar tenaga kerja. Meskipun mungkin ada pengecualian, berkinerja tinggi lebih mudah dipromosikan dalam suatu organisasi dan umumnya memiliki peluang karier yang lebih baik daripada berkinerja rendah (VanScotter, Motowidlo, & Cross, 2000).

Tingginya relevansi kinerja individu telah ditelaah dalam dua belas pekerjaan utama dan jurnal psikologi organisasi. Jurnal-jurnal ini mencakup berbagai individu, tingkat kelompok dan tingkat fenomena organisasi. Berdasarkan kajian literatur ditemukan sebanyak 146 meta-analisis dalam 20 tahun terakhir. Diantara meta-analisis ini, sekitar setengah (54,8%) menunjukkan kinerja individu sebagai konsep inti. Pada sebagian besar dari meta-analisis, kinerja individu adalah variabel tergantung atau hasil ukuran (72,5%). Kirakira 6% dari meta-analisis yang memasukkan pengukuran kinerja individu sebagai variabel independen atau prediktor. Dua puluh satu persen dari meta-analisis menunjukkan penilaian kinerja dan masalah pengukuran kinerja (Sonnentag & Frese, 2002).

Meskipun tingginya relevansi kinerja individu dan meluasnya penggunaan kinerja sebagai ukuran hasil dalam penelitian empiris, relatif sedikit upaya telah dihabiskan untuk memperjelas konsep kinerja. Bahkan, pada tahun 1990, Campbell menjelaskan literatur tentang struktur dan isi kinerja sebagai "padang pasir virtual". Namun, selama 10 sampai 15 tahun terakhir, orang dapat menyaksikan



meningkatnya minat dalam pengembangan definisi tentang kinerja dan menentukan konsep kinerja (Sonnentag & Frese, 2002).

Kinerja menurut Campbell et al (1993) adalah apa yang organisasi harapkan untuk dilakukan seseorang, dan ia melakukannya dengan baik. Jadi, kinerja tidak didefinisikan oleh tindakan itu sendiri tetapi oleh proses pertimbangan dan evaluatif. Selain itu, tindakan yang hanya dapat ditingkatkan, yaitu, diukur, dianggap merupakan kinerja.

Bernardin dan Rusel (1993) memberikan definisi tentang kinerja sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurung waktu tertentu. Sedangkan Higgins (1984) mengidentifikasi kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika.

Dari definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan atau telah disepakati bersama.

Pada sistem kinerja tradisional, kinerja hanya dikaitkan dengan faktor personal, namun dalam kenyataannya, kinerja sering dikaitkan dengan faktor-faktor lain di luar faktor personal, seperti gaya kepemimpinan, situasi, tim, dan sebagainya. Proses penilaian kinerja individual kemudian diperluas dengan kinerja tim dan efektifitas pemimpinnya. Hal ini terjadi karena yang dilakukan individu merupakan refleksi perilaku anggota kelompok (unit kerja) dan pemimpinnya.

Di sisi lain, sejalan dengan perkembangan modernisasi sistem manajemen, kinerja tidak semata dinilai dari sisi personal atau pegawai saja, tetapi kinerja secara umum harus diartikan pula sebagai tingkat pencapaian hasil. Dalam konteks ini, kinerja harus menggambarkan hasil, bukan kemampuan, cara atau perilaku. Mungkin kemampuan, cara atau perilaku menentukan atau mempengaruhi hasil atau tingkat ketercapaian, tetapi bukan menjadi bagian dari hasil tersebut. Pencapaian hasil dapat dinilai menurut perilaku, yaitu hasil yang diraih individu (kinerja individu), oleh kelompok (kinerja kelompok), oleh institusi (kinerja organisasi), dan oleh suatu program atau kebijakan (kinerja program/kebijakan), sebagaimana dijelaskan (Keban, 2004) berikut : (a) Kinerja individu/pegawai, menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh kelompok atau institusinya; (b)

Kinerja kelompok, menggambarkan sampai seberapa jauh suatu kelompok telah melaksanakan kegiatan-kegiatan pokoknya, sehingga mencapai hasil sebagaimana ditetapkan oleh institusi; (c) Kinerja institusi, berkenaan dengan sampai seberapa jauh suatu institusi telah melaksanakan semua kegiatan pokok sehingga mencapai misi atau visi institusi; (d) Kinerja program/kebijakan, berkenaan dengan sampai seberapa jauh kegiatan-kegiatan dalam program atau kebijakan telah dilaksanakan sehingga dapat mencapai tujuan program atau kebijakan tersebut.

Berbeda dengan klasifikasi di atas, Swanson (dalam Keban, 2004) mengklasifikasikan kinerja dalam tiga (3) tingkatan yaitu kinerja organisasi, kinerja proses, dan kinerja individu.

- a. Kinerja organisasi, mempertanyakan (i) apakah tujuan atau misi suatu organisasi telah sesuai dengan kenyataan kondisi atau faktor ekonomi, politik, dan budaya yang ada; (ii) apakah struktur dan kebijakannya mendukung kinerja yang diinginkan; (iii) apakah memiliki kepemimpinan, modal dan infrastruktur dalam mencapai misinya; (iv) apakah kebijakan, budaya, dan sistem insentifnya mendukung pencapaian kinerja yang diinginkan; dan (v) apakah organisasi tersebut menciptakan dan memelihara kebijakan-kebijakan seleksi dan pelatihan, dan sumber dayanya.
- b. Kinerja proses, menggambarkan (i) apakah suatu proses yang dirancang dalam organisasi memungkinkan organisasi tersebut mencapai misinya dan dalam implementasinya selaras dengan tujuan para individu dalam organisasi, serta desain proses tersebut menjadi suatu sistem; (ii) apakah proses yang berjalan dapat meningkatkan kemampuan dan menghasilkan *output* secara kuantitas, kualitas dan tepat waktu; (iii) bagaimana proses lalulintas komunikasi dan informasi; (iv) factor-faktor apa yang diperlukan oleh setiap individu dalam organisasi untuk memelihara sistem dalam organisasi; dan (iv) apakah proses pengembangan keahlian telah sesuai dengan tuntutan yang ada.
- c. Kinerja individu, mempersoalkan (i) apakah tujuan atau misi individu sesuai dengan misi organisasi; (ii) apakah individu

menghadapi hambatan dalam bekerja dan mencapai hasil; (iii) apakah para individu memiliki kemampuan mental, fisik dan emosi dalam bekerja; dan (iv) apakah mereka memiliki motivasi tinggi, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman dalam bekerja.

Dari klasifikasi kinerja di atas, tampak bahwa pengelompokan kinerja yang dilakukan Swanson sesungguhnya telah mengakomodir kinerja kelompok dan kinerja program/kebijakan yang dikemukakan oleh Keenan dalam kinerja organisasi dan kinerja proses. Dengan demikian tidak ada perbedaan yang berarti antara kedua klasifikasi tersebut. Dalam kajian ini akan difokuskan pada kinerja individu. Hal ini didasarkan atas pertimbangan bahwa baik kinerja proses maupun kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja individu.

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, maka lazimnya organisasi melaksanakan apa yang disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*). Menurut Schemerhorn (1993), penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan organisasi terhadap para pegawai, dimana hasil penilaian tersebut dapat memberikan umpan balik, sehingga organisasi dapat mengidentifikasi secara tegas perbaikan atau penyesuaian yang diperlukan dalam rangka perbaikan kinerja pegawai yang bersangkutan. Dalam nada yang sama Munandar (2001) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah pengukuran yang akurat untuk menilai seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Penilaian kinerja juga merupakan

suatu proses yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menilai sejauhmana anggotanya telah melakukan pekerjaannya dengan memuaskan.

Dalam melakukan penilaian kinerja, dapat dipergunakan tiga langkah sebagaimana dikemukakan Desler (1997) yaitu :

(1) Mendefinisikan pekerjaan. Artinya memastikan bahwa pemimpin dan bawahan sepakat tentang tugas-tugas dan standar jabatan; (2) Menilai kinerja. Artinya membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar-standar yang telah ditetapkan. Hal ini menyangkut jenis formulir yang telah ditetapkan; (3) Umpan balik. Kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Penilaian kinerja dalam suatu organisasi memiliki banyak manfaat, baik bagi individu maupun organisasi sebagai berikut : (1) Perbaikan kinerja, hal mana dapat membantu memberikan umpan balik baik kepada karyawan maupun organisasi sehingga karyawan, manajer dan spesialis dapat memperbaiki kinerja; (2) Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja dapat membantu pengambilan keputusan siapa yang menerima pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit; (3) Keputusan penempatan, dalam arti promosi, mutasi dan penurunan/peningkatan jabatan, biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu; (4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Hasil penilaian kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali, setiap karyawan selalu mampu mengembangkan diri; (5) Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik penilaian

kinerja pegawai dapat membantu proses pengambilan keputusan tentang karier pegawai yang bersangkutan; (6) Defisiensi proses penempatan staf. Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM; (7) Ketidak akuratan informasi. Kinerja yang buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dalam manajemen SDM. Hal demikian akan mengarah kepada ketidak tepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan dan keputusan konseling; (8) Kesalahan rancangan pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin salah satu penyebabnya adalah rancangan pekerjaan yang keliru, sehingga dengan demikian dari hasil penilaian kinerja tersebut dapat dilakukan diagnosa kesalahan-kesalahan dari rancangan pekerjaan tersebut; (9) Kesempatan kerja yang sama. Penilaian kinerja yang akurat yang secara actual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminatif; (10) Tantangan-tantangan eksternal. Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh factor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak dapat diatasi melalui penilaian, maka departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya; (11) Umpan balik pada SDM. Kinerja

yang baik dan buruk di seluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

Dari paparan di atas, tampak bahwa penilaian kinerja suatu organisasi harus diprakarsai dan didukung oleh pimpinan organisasi yang bersangkutan, mengingat pimpinan organisasi berkepentingan untuk mengetahui apakah seluruh unit kerja dan pegawainya dapat berfungsi dengan baik dalam menjalankan kegiatannya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya menuju tujuan organisasi.

Kebijakan kinerja dituangkan dalam berbagai tingkat perencanaan strategis, administratif dan operasional. Bila standar kinerja telah disusun berarti tindakan selanjutnya adalah melaksanakannya sesuai dengan rencana dan selanjutnya perlu dilakukan evaluasi (penilaian) sejauh mana efektifitas dari pelaksanaan standar kerja tersebut agar setiap kegiatan unit kerja terfokus pada tujuan organisasi.

Mengingat penilaian kinerja pegawai sangat penting khususnya dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, maka para pakar terus melakukan penelitian dan pengembangan tentang berbagai metode dan teknik untuk menilainya. Tujuan utamanya adalah untuk menilai kinerja pegawai secara obyektif sehingga hasilnya dapat bermanfaat bagi organisasi dan pegawai itu sendiri dalam rangka pengembangan kariernya. Menurut Mangkuprawiro (2003), terdapat

paling tidak dua pendekatan penilaian kinerja yaitu teknik yang berorientasi masa lalu dan masa depan.

Pertama, metode yang berorientasi masa lalu. Pendekatan ini berfokus pada kinerja yang telah terjadi dan untuk beberapa hal mudah diukur. Pengukuran kinerja masa lalu dapat menjadi umpan balik yang positif untuk upaya-upaya memperbaiki kinerja di masa depan.

Namun kelemahannya adalah bahwa kinerja yang sudah lalu, tidak dapat dirubah lagi. Terdapat beberapa teknik penilaian yang tergolong dalam metode arientasi masa lalu (Siagian, 2000 : 234) :

(a) Skala peringkat. Penilaian dengan menggunakan skala peringkat umumnya banyak didasarkan pada opini penilai, sehingga cenderung subyektif dengan skala kinerja mulai dari terendah sampai tertinggi (misalnya : amat baik, baik, cukup, kurang dan sangat kurang). Yang dievaluasi misalnya dalam hal kehandalan, inisiatif, *output* keseluruhan, sikap, kerja sama, kualitas kerja. Kelemahan dari teknik ini antara lain terdapat bias penilai yang berpeluang direfleksikan dalam instrument subyektif;

(b) Penggunaan daftar periksa. Metode ini dibuat sedemikian rupa dengan memberikan bobot tertentu pada setiap hal (item) yang terkait dengan derajat kepentingan item tersebut, misalnya menyangkut aspek kerajinan bekerja, memelihara alat-alat kantor dengan baik, kerjasama, karyawan memiliki rencana kerja sampai



derajat perhatian terhadap petunjuk yang diberikan atasan dalam kaitan pelaksanaan di lapangan. Total bobot adalah 100, kemudian semuanya diperiksa untuk melihat bobot setiap pegawai. Keunggulan metode ini adalah murah, sederhana, tidak perlu pelatihan khusus bagi penilai dan dapat dengan mudah disusun suatu standar penilaian. Kelemahannya adalah kemungkinan terjadi halo efek, penggunaan *criteria personality* sebagai pengganti criteria kinerja, kesalahan penafsiran terhadap tiap item dari daftar periksa dan penggunaan bobot yang kurang sesuai dari departemen SDM dan tidak membenarkan penilai member penilaian relative;

(c) Metode pilihan terarah. Metode ini mengandung serangkaian pernyataan, baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pegawai yang dinilai. Pernyataan tersebut menyangkut berbagai faktor seperti kemampuan belajar, prestasi kerja, hubungan kerja dan berbagai faktor lainnya yang biasanya menggambarkan sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan. Penilaian perlu memilih pasangan pernyataan yang menurut pendapatnya paling menggambarkan sikap, perilaku dan kemampuan pegawai yang dinilai. Dan bagian SDM lah yang kemudian mengklasifikasikan berbagai pernyataan tersebut untuk digunakan dalam membantu pegawai yang bersangkutan dalam menentukan tindakan perbaikan apa yang perlu dilakukan. Keunggulan metode ini adalah mengurangi bias penilai, karena beberapa karyawan harus dinilai

mulai dari posisi pucuk pimpinan sampai karyawan paling bawah. Namun kelemahannya adalah bahwa pernyataan-pernyataan umum yang digunakan untuk menilai mungkin kurang spesifik terkait dengan pekerjaan, sehingga metode ini bisa memiliki keterbatasan manfaat dalam membantu karyawan untuk memperbaiki kinerjanya;

(d) Metode kejadian kritis. Metode kejadian kritis adalah peristiwa yang terjadi dalam rangka pelaksanaan tugas seorang pegawai yang menggambarkan perilaku pegawai yang bersangkutan, baik yang sifatnya positif maupun negatif, misalnya berhasil dalam memadamkan kebakaran kecil, membantu kawan kerja yang mengalami kecelakaan, membereskan arsip yang tidak teratur dan sebagainya. Sedangkan kegiatan negatif misalnya merokok di tempat laboratorium kimia, meninggalkan kantor tanpa pemberitahuan dan sebagainya. Metode ini sangat bermanfaat untuk memberikan umpan balik kepada pegawai. Hal ini juga mengurangi bias jika para penilai mencatat kejadian-kejadian secara teliti dalam keseluruhan periode penilaian;

(e) Metode catatan prestasi. Hampir mirip dengan metode kejadian kritis, metode ini utamanya digunakan oleh kalangan profesional. Bentuk catatan berbagai prestasi meliputi, pidato, peran kepemimpinan dan kegiatan-kegiatan lainnya yang terkait dengan pekerjaan profesional. Informasi biasanya digunakan untuk mengembangkan laporan tahunan yang berisi rincian tentang

sumbangan para profesional sepanjang tahun. Laporan digunakan oleh penyelia dalam menentukan kenaikan gaji dan promosi dan dalam membimbing seseorang untuk masa depan kinerjanya. Penafsiran tentang setiap item bisa jadi subyektif dan bias, karena mereka cenderung hanya melihat kebaikan seseorang saja.

Kedua, Metode yang berorientasi masa depan. Penilaian dengan metode ini berfokus pada kinerja masa depan dengan mengevaluasi potensi karyawan atau merumuskan tujuan kinerja masa depan. Terdapat tiga pendekatan yang bisa digunakan untuk mengevaluasi kinerja masa depan (Mangkuprawiro, 2003: 231): (a) Penilaian diri sendiri. Salah satu pandangan yang amat penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah bahwa setiap pegawai dapat mencapai tingkat kedewasaan mental, intelektual dan psikologis. Dan bilamana dikaitkan dengan pengembangan karier pegawai hal itu berarti bahwa seseorang mampu melakukan penilaian yang obyektif mengenai diri sendiri, termasuk mengenai potensinya yang masih dapat dikembangkan. Meskipun ada kecenderungan bahwa dalam menilai diri sendiri lebih menonjolkan cirri-ciri positif mengenai dirinya, namun demikian bagi pegawai yang sudah matang jiwanya akan menyadari pula bahwa pada dirinya terdapat kelemahan, sehingga perilaku demikian akan dapat lebih mempermudah dalam menerima bantuan dari pihak lain seperti pejabat dan bagian kepegawaian, atasan langsung dan rekan-rekan

sekerja. Pengenalan ciri-ciri positif dan negatif yang terdapat dalam diri seseorang akan merupakan dorongan kuat baginya untuk lebih meningkatkan kemampuan kerja, baik dengan menggunakan ciri-ciri positif sebagai modal maupun dengan usaha yang sistematis untuk menghilangkan atau paling sedikit mengurangi ciri-ciri negatifnya;

(b) Manajemen berdasarkan sasaran. Manajemen berdasarkan sasaran adalah manajemen berdasarkan pendekatan tujuan yang secara obyektif dapat diukur, dimana pegawai dan manajer memperoleh hak yang sama untuk terlibat dalam merumuskan tujuannya, harapannya adalah bahwa karyawan akan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Dalam arti bahwa pegawai bersama-sama atasannya menetapkan sasaran prestasi kerja dalam suatu kurun waktu tertentu di masa depan, sehingga kedua belah pihak mencapai kesepakatan tentang hasil apa yang diharapkan dapat tercapai dan ukuran-ukuran obyektif apa yang akan digunakan. Sehingga bagi karyawan yang bersangkutan yang harus bekerja keras untuk mencapai sasaran tersebut, disamping mempunyai motivasi untuk mencapainya juga dapat menyesuaikan perilakunya sedemikian rupa sehingga sasaran yang telah ditetapkannya sendiri itu dapat tercapai;

(c) Penilaian psikologis. Telah umum diketahui bahwa para ahli psikologi dapat melakukan evaluasi dan penilaian terhadap seorang pegawai berkaitan dengan factor-faktor intelektual,

emosional, motivasi dan faktor-faktor lainnya yang dimaksudkan untuk memprediksi potensi seseorang di masa mendatang.

Penilaian kinerja hendaknya mengidentifikasi standar kinerja yang terkait, mengukur kriteria, dan kemudian memberikan umpan balik kepada pegawai. Jika standar kinerja tidak ada, maka evaluasi yang dihasilkan akan bias, tidak akurat, dan dapat berakibat merenggangkan hubungan antara pimpinan dengan pegawai dan memperkecil kesempatan kerja sama. Umpan balik dapat memberikan perbaikan dalam perilaku sumber daya manusia.

Penilaian kinerja seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja perorangan, sistem penilaian membutuhkan standar kinerja yang mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah tercapai. Agar efektif, maka standar hendaknya terkait dengan hasil yang diinginkan dari setiap pekerjaan, hal mana dapat diturunkan dari analisis pekerjaan dengan menganalisis hubungan dengan kinerja karyawan. Untuk menjaga akuntabilitas pegawai, harus ada standar yang tertulis dan para karyawan hendaknya mengetahui perihal standar itu, penilaian kinerja pegawai harus didasarkan pada kinerja aktual dari elemen-elemen pokok yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan.

Kinerja individu pegawai, erat kaitannya dengan cara melakukan penilaian terhadap pekerjaan seseorang, sehingga

diperlukan butir-butir penilaian dalam menentukan kinerja (standar performance).

Ravianto (1986) menggambarkan beberapa butir penilaian kinerja pegawai sebagai berikut :

(a) Pengetahuan seorang pegawai tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Misalnya tugas seorang sekretaris antara lain mengetik surat dengan tidak boleh ada kesalahan ketik, melakukan sistem dokumentasi yang baik, membuat system dokumentasi yang memudahkan pencarian file yang dibutuhkan dan lain-lain. Hal ini perlu dinilai karena akan mempengaruhi efisiensi pekerjaan administrasi pimpinan; (b) Kemampuan pegawai dalam membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Ini penting untuk dinilai sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; (c) Pengetahuan pegawai tentang standar mutu pekerjaan yang disyaratkan. Seorang pengetik misalnya, sebelum menyerahkan hasil pekerjaannya kepada atasan, harus diteliti ulang terlebih dahulu. Ini merupakan bagian dari ketelitian yang dimiliki pegawai, yang mempengaruhi kinerjanya; (d) Tingkat produktivitas pegawai. Hal ini berkaitan dengan kuantitas hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan. Semakin banyak jumlah pekerjaan yang diselesaikan, kinerja pegawai harus dinilai baik, selama mutu pekerjaan yang bersangkutan juga baik; (e) Pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang pegawai. Ini penting karena berkaitan dengan mutu dan kecepatan menyelesaikan pekerjaan; (f) Ketergantungan pada orang lain. Hal ini berkaitan dengan kemandirian seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kalau seorang pegawai mandiri, lazimnya ia mempunyai inisiatif yang tinggi, sehingga kinerjanya umumnya mendekati standar kinerja yang ditetapkan; (g) *Judgment* atau kebijakan yang bersifat naluriah. Pegawai yang memiliki hal ini, mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan organisasi; (h) Kemampuan berkomunikasi. Hal ini berkaitan dengan kemampuan menerima dan menyampaikan informasi secara benar dan tepat. Kemampuan dalam hal ini mempengaruhi kinerjanya, juga terutama kinerja kelompok; (i) Kemampuan bekerjasama. Pegawai yang memiliki kemampuan ini mencerminkan saling percaya antar teman, tetapi jika sebaliknya yang terjadi mengindikasikan tidak saling percaya dan akan berdampak pada kinerja; (j) Kehadiran dalam rapat dan menyampaikan gagasan-gagasannya; (k) Kemampuan mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal pekerjaan; (l) Kepemimpinan. Hal ini perlu dinilai terutama

bagi pegawai yang berbakat “memimpin” sekaligus memobilisasi dan memotivasi orang lain untuk bekerja lebih baik.

Di samping itu, Mondy, Siharplin & Flipo (1995)

mengidentifikasi sejumlah faktor untuk melihat kinerja pegawai :

(1) Time standards (standar waktu), menyatakan lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan; (2) Productivity standards (standar produktivitas), jumlah produk/jasa/pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai waktu tertentu; (3) Cost standards (standar biaya), standar yang didasarkan pada biaya yang dikaitkan dengan produk/jasa/pekerjaan yang diselesaikan; (4) Quality standards (standar kualitas), standar yang didasarkan pada tingkat kesempurnaan yang dikehendaki; (5) Behavioral standards (Standar perilaku), standar yang didasarkan pada perilaku yang diinginkan dari pekerjaan dalam organisasi.

Sementara itu Furtwengler (2002 : 86) mengemukakan sejumlah faktor kinerja sebagai berikut :

(1) Kecepatan, yang terdiri dari : (a) tindakan karyawan mengindikasikan pemahaman mengenai derajat kepentingan kecepatan dalam lingkungan persaingan; (b) karyawan melakukan pekerjaan dengan bagus; (c) karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal; (d) karyawan mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan rutin dengan lebih cepat; (2) Kualitas, meliputi unsur-unsur (a) karyawan bangga dengan pekerjaannya; (b) karyawan melakukan pekerjaannya dengan benar sejak awal; (c) karyawan mencari cara untuk memperbaiki kualitas pekerjaannya; (3) Layanan, dapat dilihat dari (a) tindakan karyawan dapat mengindikasikan pemahaman pentingnya melayani para pelanggan; (b) karyawan menunjukkan keinginannya untuk melayani orang lain dengan baik; (c) karyawan merespon pelanggan tepat waktu; (d) karyawan memberikan lebih daripada yang diminta pelanggan; (4) Nilai, mencakup (a) tindakan karyawan mengindikasikan pemahaman mengenai konsep nilai; (b) nilai merupakan sesuatu yang dipertimbangkan oleh karyawan dalam pengambilan keputusan; (5) Keterampilan interpersonal, meliputi (a) karyawan menunjukkan perhatian pada perasaan orang lain; (b) karyawan menggunakan bahasa yang memberi semangat kepada orang lain; (c) karyawan bersedia membantu orang lain; (d) karyawan dengan tulus merayakan keberhasilan orang lain; (6) Mental untuk sukses, mencakup unsure (a) karyawan memiliki sikap bahwa ia dapat melakukan apapun; (b) karyawan mencari cara untuk menambah

pengetahuan-pengatahuannya; (c) karyawan mencari cara untuk memperbanyak pengalamannya; (d) karyawan realistis dalam mengukur kemampuannya; (7) Terbuka untuk berubah, terdiri dari (a) karyawan bersedia menerima perubahan, (b) karyawan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas lama, (c) tindakan karyawan mengindikasikan sifat ingin tahu, (d) karyawan memandang perannya sebagai peran; (8) Kreatifitas, yang meliputi : (a) karyawan menunjukkan kreativitas dalam pemecahan masalah, (b) karyawan menunjukkan kemampuan untuk melihat hubungan antara masalah-masalah yang kelihatannya tidak berkaitan; (c) karyawan dapat mengambil konsep abstrak dan mengembangkannya menjadi konsep yang dapat diterapkan; (d) karyawan menerapkan kreatifitas pada pekerjaan sehari-hari; (9) Keterampilan berkomunikasi, terdiri dari (a) karyawan menampilkan gagasan logis dalam bahasa yang mudah dipahami; (b) karyawan menyatakan ketidaksetujuannya tanpa menciptakan konflik; (c) karyawan menulis dengan menggunakan kata-kata yang jelas dan tepat; (d) karyawan menggunakan bahasa yang bernada optimis; (10) Inisiatif, mencakup (a) karyawan selalu bersedia membantu orang lain jika pekerjaannya telah selesai, (b) karyawan ingin selalu terlibat dalam proyek baru, (c) karyawan selalu berusaha mengembangkan keterampilan di luar tempat kerja; (d) karyawan menjadi sumber gagasan untuk perbaikan kinerja; (11) Perencanaan dan organisasi, meliputi : (a) karyawan selalu membuat jadwal kerja personal; (b) karyawan bekerja berdasarkan jadwal tersebut; (c) karyawan selalu memutuskan dahulu pendekatan yang akan digunakan pada tugas-tugasnya sebelum memulainya; (d) karyawan selalu dapat dengan mudah menemukan informasi pada filenya.

Pendapat senada dikemukakan oleh Mitchell (1992) bahwa variabel yang menentukan kinerja seorang pegawai meliputi beberapa aspek yakni :

(1) *quality of work* (kualitas pekerjaan) (2) *promptness* (ketepatan waktu) (3) *initiative* (inisiatif) (4) *capability* (kemampuan) (5) *communication* (komunikasi), dan (6) hubungan interpersonal.

Sedangkan ukuran-ukuran kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bernadin & Russel adalah sebagai berikut : (1) *Quantity of work* : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan; (2) *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai



berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya; (3) *Job knowledge* : luasnya pengetahuan menangani pekerjaan dan keterampilannya; (4) *Creativeness*: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul; (5) *Cooperation* : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi; (6) *Dependability* : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja; (7) *Initiative* : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya; (8) *Personal qualities* : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.

Faktor-faktor penentu kinerja menurut beberapa sarjana di atas, jika dibandingkan, maka akan tampak pada table 2.

Dari table di atas, terdapat faktor-faktor kinerja yang sama, yang diidentifikasi para sarjana sebagai berikut :

1. Pengetahuan tentang pekerjaan (Rafianto, 1986, Bernadin & Russel, 1993)
2. Mutu/kualitas pekerjaan (Rafianto, 1986, Mondy, Siharplin, Flipo, 1995, Furtwengler, 2002, Bernadin & Russel, 1993)
3. Keterampilan (Rafianto, 1986, Furtwengler, 2002,
4. Kemampuan mengatur pekerjaan (Rafianto, 1986, Furtwengler, 2002)
5. Kerja sama (Rafianto, 1986, Mitchell, 1978, Bernadin & Russel, 1993)
6. Komunikasi (Rafianto, 1986, Mitchell, 1978)
7. Produktivitas/kuantitas pekerjaan (Rafianto, 1986, Mondy, Siharplin, Flipo, 1995, Bernadin & Russel, 1993)
8. Inisiatif (Furtwengler, 2002, Mitchell, 1978, Bernadin & Russel, 1993)
9. Kreatifitas (Furtwengler, 2002, Bernadin & Russel, 1993)
10. Ketepatan waktu (Mitchell, 1978, Bernadin & Russel, 1993)

Tabel 2

## Faktor-Faktor Kinerja Menurut Beberapa Sarjana

Rafianto, 1986	Mondy, Siharplin, Flipo, 1995	Furtwengler, 2002	Mitchell, 1978	Bernadin & Russel, 1993
1. Pengetahuan ttg pekerjaan, 2. Standar mutu. 3. Keterampilan 4. Kemampuan mengatur pekerjaan, 5. Kerjasama, 6. Komunikasi 7. Produktivitas/kuantitas pekerjaan 8. Ketergantungan pd orang lain 9. Kebijakan 10. Kehadiran 11. Kepemimpinan	1. Standar waktu 2. Produktivitas 3. Standar biaya 4. Standar kualitas 5. Standar perilaku	1. Kecepatan 2. Kualitas 3. Layanan 4. Nilai 5. Keterampilan 6. Mental sukses 7. Terbuka untuk berubah 8. Kreatifitas 9. Inisiatif 10. Perencanaan dan organisasi	1. Kualitas pekerjaan 2. Ketepatan waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi 6. Hubungan interpersonal	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Inisiatif 5. Pengetahuan ttg pekerjaan 6. Kreatifitas 7. Kepercayaan 8. Kerjasama 9. Kualitas pribadi

## 2.2. Kinerja 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 pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan

terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu: (1) perencanaan program kegiatan pembelajaran, (2) pelaksanaan kegiatan pembelajaran, (3) evaluasi/penilaian pembelajaran.

Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran(RPP). Kinerja diukur dari kemampuan dalam menguraikan stándar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD), materi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, indikator, alokasi waktu, dan sumber pembelajaran.

Kinerja pelaksanaan kegiatan pembelajaran diukur dari kemampuan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, penggunaan metode pembelajaran, evaluasi/penilaian pembelajaran. Kinerja guru dalam Perencanaan Pembelajaran dinilai dari komponen-komponen berikut: (1) Tujuan Pembelajaran (a. Standar Kompetensi, b. Indikator, c. Ranah Tujuan –komprehenship, d. Sesuai dengan Kurikulum); (2) Bahan Belajar/Materi Pelajaran(a. Bahan belajar mengacu/sesuai dengan tujuan, b. Bahan belajar disusun secara sistematis, c. Menggunakan bahan belajar sesuai dengan kurikulum, d. Memberi Pengayaan; (3) Strategi/Metode Pembelajaran(a. Pemilihan metode disesuaikan dengan, tujuan, b. Pemilihan metode disesuaikan dengan materi, c. Penentuan langkah-langkah proses pembelajaran berdasarkan, metode yang digunakan,

d. Penataan alokasi waktu proses pembelajaran sesuai dengan proporsi, e. Penetapan metode berdasarkan pertimbangan kemampuan siswa, f. Memberi pengayaan); (4) Media Pembelajaran (a. Media disesuaikan dengan tujuan pembelajaran, b. Media disesuaikan dengan materi pembelajaran, c. Media disesuaikan dengan kondisi kelas, d. Media disesuaikan dengan jenis evaluasi, e. Media disesuaikan dengan kemampuan guru, f. Media disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan siswa); (5) Evaluasi (a. Evaluasi mengacu pada tujuan, b. Mencantumkan bentuk evaluasi, c. Mencantumkan jenis evaluasi, d. Disesuaikan dengan alokasi waktu yang tersedia, e. Evaluasi disesuaikan dengan kaidah evaluasi).

Kinerja guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran dinilai dari komponen-komponen berikut: (1) Kemampuan Membuka Pelajaran: (a. Menarik Perhatian siswa, b. Memberikan motivasi awal, c. Memberikan apersepsi (kaitan materi yang sebelumnya dengan materi yang akan disampaikan), d. Menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan diberikan, e. Memberikan acuan bahan belajar yang akan diberikan); (2) Sikap Guru dalam Proses Pembelajaran: (a. Kejelasan artikulasi suara, b. Variasi Gerakan badan tidak mengganggu perhatian siswa, c. Antusiasme dalam penampilan, d. Mobilitas posisi mengajar); (3) Penguasaan Bahan Belajar (Materi Pelajaran): (a. Bahan belajar disajikan sesuai dengan langkah-langkah yang direncanakan dalam RPP, b. Kejelasan dalam

menjelaskan bahan belajar (materi), c. Kejelasan dalam memberikan contoh, d. Memiliki wawasan yang luas dalam menyampaikan bahan belajar; (4) Kegiatan Belajar Mengajar (Proses Pembelajaran): (a. Kesesuaian metode dengan bahan belajar yang disampaikan, b. Penyajian bahan pelajaran sesuai dengan tujuan/indikator yang telah ditetapkan c. Memiliki keterampilan dalam menanggapi dan merespon pertanyaan siswa, d. Ketepatan dalam penggunaan alokasi waktu yang disediakan); (5) Kemampuan Menggunakan Media Pembelajaran: (a. Memperhatikan prinsip-prinsip penggunaan media, b. Ketepatan/kesesuaian penggunaan media dengan materi yang disampaikan, c. Memiliki keterampilan dalam penggunaan media pembelajaran, d. Membantu meningkatkan perhatian siswa dalam kegiatan pembelajaran.); (6) Evaluasi Pembelajaran: (a. Penilaian relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, b. Menggunakan bentuk dan jenis ragam penilaian, c. Penilaian yang diberikan sesuai dengan RPP); (7) Kemampuan Menutup Kegiatan Pembelajaran: (a. Meninjau kembali materi yang telah diberikan, b. Memberi kesempatan untuk bertanya dan menjawab pertanyaan, c. Memberikan kesimpulan kegiatan pembelajaran); (8) Tindak Lanjut/*Follow up*: (a. Memberikan tugas kepada siswa baik secara individu maupun kelompok, b. Menginformasikan materi/bahan belajar yang akan dipelajari berikutnya, c. Memberikan motivasi untuk selalu terus belajar.

### 3. Prestasi Siswa

Prestasi belajar adalah penguasaan pengetahuan atau ketrampilan yang dikembangkan melalui mata pelajaran, lazimnya ditunjukkan dengan nilai tes atau angka nilai yang diberikan oleh guru. Prestasi belajar juga dipahami sebagai hasil belajar (Kamus Belajar Bahasa Indonesia, 2005).

Hasil belajar adalah kemampuan-kemampuan yang dimiliki siswa setelah ia menerima pengalaman belajarnya (Sudjana, 2010:22). Gagne dalam Sujana (2010:22) membagi hasil belajar atas lima kategori yaitu: (a) informasi verbal, (b) ketrampilan intelektual (c) strategi kognitif, (d) sikap dan (e) ketrampilan motoris.

Benyamin Bloom juga dalam sumber yang sama membagi hasil belajar atas tiga ranah yakni ranah kognitif, ranah afektif, dan ranah psikomotorik. Ranah kognitif berkenaan dengan hasil belajar intelektual yang terdiri dari enam aspek, yaitu pengetahuan atau ingatan, pemahaman, aplikasi, analisis, sintesis, dan evaluasi. Aspek pengetahuan/ingatan dan pemahaman disebut sebagai tingkat rendah dan keempat aspek sesudahnya termasuk kognitif tingkat tinggi. Ranah afektif berkenaan dengan sikap yang terdiri dari lima aspek yakni penerimaan, jawaban atau reaksi, penilaian, organisasi, dan internalisasi. Ranah psikomotorik berkenaan dengan hasil belajar ketrampilan dan kemampuan bertindak. Ada enam aspek ranah psikomotorik yaitu (a) gerakan refleks, (b) keterampilan gerakan dasar, (c) kemampuan

perseptual, (d) keharmonisan atau ketepatan, (e) gerakan keterampilan kompleks, dan (f) gerakan ekspresif dan interpretatif. Di antara ketiga ranah tersebut, ranah kognitiflah yang paling banyak dinilai oleh para guru di sekolah karena berkaitan dengan kemampuan para siswa dalam menguasai isi bahan pengajaran. Hasil belajar ranah kognitif dikelompokkan ke dalam beberapa tipe hasil belajar yaitu (a) pengetahuan, (b) pemahaman, (c) aplikasi, analisis, (d) sintesis, dan evaluasi (Sujana, 2010:22-23).

Prestasi belajar atau hasil belajar lazimnya ditunjukkan dengan nilai tes atau angka nilai yang diberikan oleh guru. Dengan demikian dipahami bahwa tes sebagai alat penilaian hasil belajar. Dilihat dari fungsinya, jenis penilaian ada beberapa macam, yaitu penilaian formatif, penilaian sumatif, penilaian diagnosis, penilaian selektif, dan penilaian penempatan (Sujana, 2010:5-8).

Penilaian formatif adalah penilaian yang dilaksanakan pada akhir program belajar mengajar untuk melihat tingkat keberhasilan proses belajar mengajar itu sendiri. Dengan demikian, penilaian formatif berorientasi pada proses belajar mengajar. Dengan penilaian formatif diharapkan guru dapat memperbaiki program pengajaran dan strategi pelaksanaannya.

Penilaian sumatif adalah penilaian yang dilaksanakan pada akhir unit program, yaitu akhir caturwulan, akhir semester, dan akhir tahun. Tujuannya adalah untuk melihat hasil yang dicapai oleh para siswa, yakni

seberapa jauh tujuan-tujuan kurikuler dikuasai oleh para siswa. Penilaian ini berorientasi kepada produk bukan kepada proses.

Penilaian diagnosis adalah penilaian yang bertujuan untuk melihat kelemahan-kelemahan siswa serta faktor penyebabnya. Penilaian ini dilaksanakan untuk keperluan bimbingan belajar, pengajaran remedial (remedial teaching), menemukan kasus-kasus, dan lain-lain. Soal-soal tentunya disusun agar dapat ditemukan jenis kesulitan belajar yang dihadapi oleh para siswa. Penilaian selektif adalah penilaian yang bertujuan untuk keperluan seleksi, misalnya ujian saringan masuk ke lembaga pendidikan tertentu.

Penilaian penempatan adalah penilaian yang ditujukan untuk mengetahui keterampilan prasyarat yang diperlukan bagi suatu program belajar dan penguasaan belajar seperti yang diprogramkan sebelum memulai kegiatan belajar untuk program itu. Dengan perkataan lain, penilaian ini berorientasi kepada kesiapan siswa untuk menghadapi program baru dan kecocokan program belajar dengan kemampuan siswa.

Dari segi alatnya, penilaian hasil belajar dapat dibedakan menjadi tes dan bukan tes (nontes). Tes ini ada yang diberikan secara lisan (menuntut jawaban secara lisan), ada tes tulisan (menuntut jawaban secara tulisan), dan ada tes tindakan (menuntut jawaban dalam bentuk perbuatan). Soal-soal tes ada yang disusun dalam bentuk obyektif, ada juga yang dalam bentuk esai atau uraian. Sedangkan bukan tes sebagai



alat penilaian mencakup observasi, kuesioner, wawancara, skala, sosionetri, studi kasus, dan lain-lain.

Tes hasil belajar ada yang sudah dibakukan (*standardized tests*) ada pula yang dibuat guru, yakni tes yang tidak baku. Pada umumnya penilaian hasil belajar disekolah menggunakan tes buatan guru untuk semua bidang studi. Tes baku, sekalipun lebih baik dari pada tes buatan guru, masih sangat langka sebab membuat tes baku memerlukan beberapa kali percobaan dan analisis dari segi reliabilitas dan validitasnya. Disamping itu, tes sebagai alat penilaian hasil belajar ada yang sifatnya *speed tests* (mengutamakan kecepatan) dan ada pula yang sifatnya *power tests* (mengutamakan kekuatannya). Tes obyektif pada umumnya termasuk kedalam *speed tests*, sedangkan tes esai termasuk kedalam *power test*. Dilihat dari obyek yang dinilai atau penyajiannya ada tes yang bersifat individual dan tes yang bersifat kelompok.

Di samping jenis-jenis penilaian perlu juga dijelaskan sistem penilaian. Yang dimaksudkan dengan sistem penilaian dalam pembahasan ini ialah cara yang digunakan dalam menentukan derajat keberhasilan dari hasil penilaian sehingga kedudukan siswa dapat diketahui, apakah telah menguasai tujuan instruksional ataukah belum. Namun, sebelumnya akan dijelaskan terlebih dahulu cara memberikan nilai, sistem pembijian, atau sistem pemberian angka.

Dalam penilaian hasil dan proses belajar dapat digunakan beberapa cara. Cara pertama menggunakan sistem huruf, yakni A, B, C, D, dan G

(gagal). Biasanya ukuran yang digunakan adalah A paling tinggi, paling baik, atau sempurna; B baik; C sedang atau cukup; dan D kurang. Cara kedua ialah dengan sistem angka yang menggunakan beberapa standar. Dalam standar empat, angka 4 setara dengan A, angka 3 setara dengan B, angka 2 setara dengan C, dan angka 1 setara dengan D. Ada juga standar sepuluh, yakni menggunakan rentangan angka dari 1-10. Bahkan ada juga yang menggunakan rentangan 1-100. Cara mana yang dipakai tidak jadi masalah asal konsisten dalam pemakaiannya.

Sistem penilaian hasil belajar pada umumnya dibedakan kedalam dua cara atau dua sistem, yakni penilaian acuan norma (PAN) dan penilaian acuan patokan (PAP). Penilaian acuan norma (PAN) adalah penilaian yang diacukan kepada rata-rata kelompoknya. Dengan demikian dapat diketahui posisi kemampuan siswa didalam kelompoknya. Untuk itu norma atau kriteria yang digunakan dalam menentukan derajat prestasi seorang siswa, dibandingkan dengan nilai rata-rata kelasnya. Dengan kata lain, prestasi yang dicapai seseorang posisinya sangat bergantung pada prestasi kelompoknya. Keuntungan sistem ini adalah dapat diketahui prestasi kelompok atau kelas sehingga sekaligus dapat diketahui keberhasilan pengajaran bagi semua siswa. Kelemahannya adalah kurang meningkatkan kualitas hasil belajar. Jika nilai rata-rata kelompok atau kelasnya rendah, misalnya skor 40 dari seratus, maka siswa yang memperoleh nilai 45 (diatas rata-rata) sudah dikatakan baik, atau dinyatakan lulus, sebab berada diatas rata-rata kelas,

padahal skor 45 dari maksimum skor 100 termasuk rendah. Kelemahannya yang lain ialah kurang praktis sebab harus dihitung dahulu nilai rata-rata kelas, apalagi jika jumlah siswa cukup banyak. Sistem ini kurang menggambarkan tercapainya tujuan instruksional sehingga tidak dapat dijadikan ukuran dalam menilai keberhasilan pengajaran. Demikian juga kriteria keberhasilan tidak tetap dan tidak pasti, bergantung pada rata-rata kelas. Dalam konteks yang lebih luas penggunaan sistem ini tidak dapat digunakan untuk menarik generalisasi prestasi siswa sebab rata-rata kelompok untuk kelas yang satu berbeda dengan kelas yang lain, sekolah yang satu akan berbeda dengan sekolah yang lain. Dengan demikian, angka 7 untuk siswa di kelas tertentu bisa berbeda maknanya dengan angka 7 di kelas yang lain. Oleh karena itu, sistem penilaian ini tepat digunakan dalam penilaian formatif, bukan untuk penilaian sumatif. Sistem penilaian acuan norma disebut standar relatif.

Penilaian acuan patokan (PAP) adalah penilaian yang diacukan kepada tujuan instruksional yang harus dikuasai oleh siswa. Dengan demikian, derajat keberhasilan siswa dibandingkan dengan tujuan yang seharusnya dicapai. Kurang dari kriteria tersebut dinyatakan belum berhasil. Misalnya diberikan soal atau pertanyaan sebanyak 50 pertanyaan. Setiap pertanyaan yang dijawab benar diberi angka atau skor satu sehingga maksimal skor yang dicapai adalah 50. Kriteria keberhasilannya 80 persen artinya harus mencapai skor 40. Siswa yang

mencapai skor 40 ke atas dinyatakan berhasil dan yang kurang dari 40 dinyatakan gagal. Sistem penilaian ini mengacu kepada konsep belajar tuntas atau mastery learning. Sudah barang tentu makin tinggi kriteria yang digunakan, makin tinggi juga derajat penguasaan belajar yang dituntut dari para siswa sehingga makin tinggi kualitas hasil belajar yang diharapkan. Dalam sistem ini guru tidak perlu menghitung rata-rata kelas sebab penilaian sumatif dan dipandang merupakan usaha peningkatan kualitas pendidikan. Dalam sistem ini bisa terjadi semua siswa gagal atau tidak lulus karena tidak ada seorang pun siswa yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Situasi ini tidak mungkin ditemukan pada sistem penilaian acuan norma. Sistem penilaian acuan patokan disebut standar mutlak.

Tes merupakan instrumen alat ukur untuk pengumpulan data dimana dalam memberikan respons atas pertanyaan dalam instrumen, peserta didorong untuk menunjukkan penampilan maksimalnya. Peserta tes diminta untuk mengeluarkan segenap kemampuan yang dimilikinya dalam memberikan respons atas pertanyaan dalam tes. Penampilan maksimum yang ditunjukkan memberikan kesimpulan mengenai kemampuan atau penguasaan yang dimiliki (Purwanto, 2008:63-64)

Alat penilaian keberhasilan belajar siswa menurut Sujana (2010:6) dibagi atas 2 jenis yaitu jenis tes dan jenis non tes. Jenis tes terbagi atas tes lisan, tes tulisan dan tes tindakan. Tes lisan terbagi atas tes individual dan tes kelompok. Tes tulisan terdiri atas tes esai dan tes obyektif. Tes

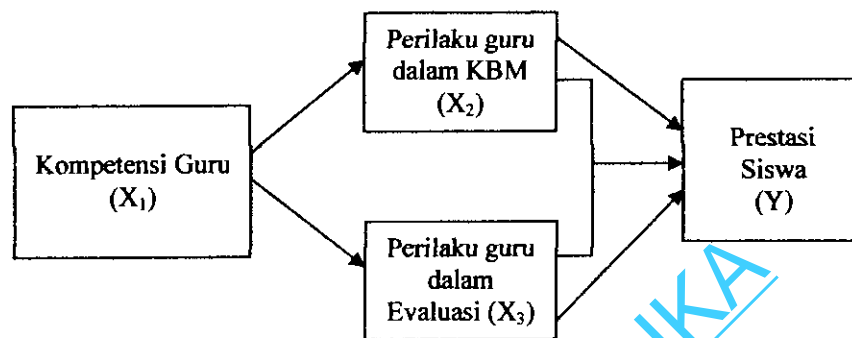
esai terbagi atas tes berstruktur, tes bebas dan tes terbatas. Tes obyektif terbagi atas tes benar-salah, tes menjodohkan, tes isian pendek dan tes pilihan berganda. Tes tindakan terbagi atas tes individual dan tes kelompok.

Sujana juga menguraikan berbagai jenis non tes yaitu observasi, kuesioner/wawancara, skala, sosiometri, studi kasus, checklist. Observasi terbagi atas observasi langsung, observasi tidak langsung dan observasi partisipatif. Kuesioner terbagi atas kuesioner/wawancara terstruktur dan wawancara tak terstruktur. Skala terbagi atas skala penilaian, skala sikap, dan skala minat (Sujana, 2010:6).

## **B. Kerangka Pikir**

Prestasi siswa adalah salah satu indikator kinerja guru. Prestasi siswa merupakan hasil dari perilaku guru yang ditunjukkan dalam proses kegiatan belajar mengajar (KBM). Perilaku guru tentunya dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas. Perilaku yang ditampilkan dalam pelaksanaan tugas tentunya ditentukan atau dipengaruhi oleh empat kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti ingin meneliti hubungan pengaruh antara kompetensi guru, perilaku guru, pelaksanaan tugas guru dan prestasi belajar siswa. Berdasarkan tinjauan pustaka, peneliti mencoba memvisualisasikan dalam model sebagai berikut:

Gambar 3. Kerangka Pikir



Hipotesis Alternatif ( Ha ) Penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

Ha1: Ada pengaruh kompetensi Guru atas perilaku guru dalam proses kegiatan belajar mengajar terhadap prestasi belajar siswa

Ha2 :Ada pengaruh kompetensi Guru atas perilaku guru dalam proses Evaluasi terhadap prestasi belajar siswa

Ha3 :Ada pengaruh perilaku guru dalam kegiatan belajar mengajar terhadap prestasi belajar siswa

Ha4 :Ada pengaruh perilaku guru dalam Evaluasi terhadap prestasi belajar siswa

Ha5 :Ada pengaruh Simultan antara perilaku guru dalam kegiatan belajar mengajar dan Evaluasi terhadap prestasi belajar siswa

### C. Definisi Operasional

#### 1. Prestasi belajar siswa

Definisi operasional:

Prestasi belajar siswa yang dimaksud dalam penelitian ini adalah nilai post test siswa peserta mata pelajaran bahasa Indonesia, Bahasa Inggris dan Matematika yang diajarkan oleh guru mata pelajaran yang bersangkutan di jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas dan Sekolah Menengah Kejuruan

Indikator:

- Nilai mata pelajaran bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Matematika

#### 2. Perilaku guru dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM)

Definisi operasional

Perilaku guru dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perilaku yang ditunjukkan ketika membuka pelajaran, selama proses pembelajaran, penguasaan bahan ajar, kemampuan/ketrampilan menggunakan media, menutup kegiatan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan tindak lanjut.

Indikator:

- Perilaku membuka pelajaran,
- Perilaku selama proses pembelajaran,
- penguasaan bahan ajar,
- ketrampilan menggunakan media,
- perilaku menutup kegiatan pembelajaran,

- evaluasi pembelajaran, dan
- perilaku tindak lanjut

### 3. Pelaksanaan dalam Evaluasi Pembelajaran

#### Definisi operasional

Perilaku guru dalam evaluasi pembelajaran yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tindakan-tindakan yang ditunjukkan oleh guru pada saat melakukan evaluasi pembelajaran setelah memberikan materi pelajaran.

#### Indikator

- Kesesuaian penilaian dengan tujuan pembelajaran
- Kesesuaian bentuk dan jenis ragam penilaian
- Kesesuaian penilaian dengan RPP yang telah dibuat.

### 4. Kompetensi Guru

#### Definisi operasional

Kompetensi guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang dimiliki oleh guru sebagai persiapan dasar dalam berperilaku dan melaksanakan tugas sebagai guru. *Kompetensi Paedagogik* meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. *Kompetensi Profesiona* lmerupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di



sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan *methodology* keilmuan. *Kompetensi Kepribadian* merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. *Kompetensi Sosial* merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Indikator kompetensi Pedagogik:

- memahami peserta didik secara mendalam
- merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran.
- melaksanakan pembelajaran dengan kondusif;
- merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran
- mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya

Indikator Kompetensi Profesional:

- menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi
- menguasai struktur dan metode keilmuan

Indikator Kompetensi Kepribadian:

- Keribadian yang mantap: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai guru; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma;

- kepribadian yang dewasa: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru;
- kepribadian yang arif: menampilkan tindakan yang didasarkan pada pemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak;
- kepribadian yang berwibawa: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani;
- akhlak mulia dan menjadi teladan: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan takwa, jujur dan ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik;
- evaluasi diri dan pengembangan diri: memiliki kemampuan untuk berintrospeksi, dan mampu mengembangkan potensi diri secara optimal.

#### Indikator Kompetensi Sosial:

- Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik. Sub-kompetensi ini memiliki *indikator esensial*; berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik;
- Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan;
- Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

**Klasifikasi**

Klasifikasi dalam penelitian ini menggunakan skala Likkert untuk semua variabel (Y, X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>) yaitu:

- Sangat sesuai (SS) = Sangat tinggi dengan skor (5)
- Sesuai (S) = Tinggi dengan skor (4)
- Cukup Sesuai (CS) Sedang dengan skor (3)
- Kurang Sesuai (KS) Rendah dengan skor (2)
- Tidak Sesuai (TS) Sangat rendah dengan skor (1)

UNIVERSITAS TERBUKA

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian survei. Sebagai survei, peneliti dibatasi pada survei sampel untuk mewakili seluruh populasi. Menurut Singarimbun dan Effendi (1989:76 ) pada umumnya yang mempunyai unit analisis dalam penelitian survei adalah individu.

##### **1. Unit Analisis**

Unit analisis dari penelitian ini adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subyek penelitian. Mengacu pada ruang lingkup masalah di muka, maka unit analisis adalah siswa dan guru.

##### **2. Sumber dan Jenis data**

###### **a) Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden.

###### **b) Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen berupa hasil/prestasi belajar siswa, kinerja guru hasil supervisi kepala sekolah dan pengawas sekolah. Data sekunder yang bersumber dari dokumen kepala sekolah dan pengawas sekolah tentang kinerja guru akan dijadikan sebagai data pembanding kinerja guru hasil penilaian siswa.

## B. Populasi Dan Sampel

### I. Populasi

Populasi penelitian ini adalah siswa, guru yang tersebar di 9 SMA, dan 9 SMK yang ada di Kabupaten Sumba Barat Daya. Guru SMA berjumlah 199 orang dan guru SMK berjumlah 83 orang. Jumlah siswa SMA sebanyak 4.595 orang dan siswa SMK sebanyak 3.790 orang.

### II. Sampel

Dengan memperhatikan populasi di atas, maka teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *disproportionate stratified random sampling*. Teknik ini dipilih dengan mempertimbangkan jumlah sekolah, guru, kepala sekolah dan pengawas yang tidak proporsional. Ukuran sampel ditetapkan dengan menggunakan formula dari *Isaac dan Michale* (dalam Sugiono, 2003:98)

$$s = \frac{\lambda^2 N.P.Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 .P.Q}$$

$\lambda^2$  dengan  $dk = 1$ , taraf kesalahan 10%

Sampel ditarik dengan menggunakan kerangka sampel sebagai berikut:

Komponen Populasi	Jumlah Populasi Unit	Jumlah sampel dengan taraf kesalahan 10%	
		Sekolah	Guru
Kepala SMA	9	1	-
Kepala SMK	9	1	-
Guru SMA	199	-	6
Guru SMK	83	-	3
		2	9

Sekolah yang ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah SMA Negeri 1 Wewewa Timur dan SMK Negeri 1 Wewewa Barat. Guru yang ditetapkan sebagai sampel adalah Guru Bahasa Indonesia, Guru Bahasa Inggris dan Guru Matematika. Siswa yang ditetapkan sebagai sampel adalah siswa kelas XI di kedua sekolah yang terkena sampel sebagai peserta ketiga mata pelajaran Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris dan Matematika. Siswa sampel secara keseluruhan berjumlah 68 orang terdiri dari siswa SMA Negeri 1 Wewewa Timur berjumlah 33 orang dan SMK Negeri 1 Wewewa Barat berjumlah 35 orang. Tetapi saat penelitian ini dilakukan, terutama saat proses kegiatan belajar mengajar yang dijadikan sebagai dasar penilaian terdapat empat siswa yang tidak hadir. Dengan demikian jumlah siswa sampel yang datanya digunakan untuk analisis berjumlah 64 orang.

### C. Instrumen Penelitian

#### Instrumen Kompetensi Guru

NO		ASPEK YANG DINILAI	Guru Mata Pelajaran yang ditanggapi		
			Bahasa Indonesia	Bahasa Inggris	Mate-matika
		<b>Petunjuk Pengisian:</b> Tuliskan salah satu angka di depan pilihan jawaban yang sesuai ke dalam kolom Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris dan Matematika berdasarkan pernyataan yang terdapat di sebelah kiri (kolom sebelumnya).	<b>Jawaban:</b> 5 = Sangat setuju 4 = Setuju 3 = Kurang setuju 2 = tidak Setuju 1 = Sangat tidak setuju		
<b>A.</b>		<b>KOMPETENSI PEDAGOGIK</b>			
1		Persiapan memberikan pembelajaran dan/atau praktekum			
2		Keteraturan dan ketertiban penyelenggaraan pembelajaran			
3		Kemampuan menghidupkan suasana kelas			
4		Kejelasan menyampaikan materi dan jawaban terhadap pertanyaan di kelas			
5		Pemanfaatan media dan teknologi pembelajaran			
6		Keanekaragaman cara pengukuran hasil belajar			
7		Pemberian umpan balik terhadap tugas			
8		Kesesuaian materi ujian dan/atau tugas dengan tujuan pembelajaran			
9		Kesesuaian nilai yang diberikan dengan hasil belajar			
		<b>Total Skor A</b>			

NO		ASPEK YANG DINILAI	Guru Mata Pelajaran yang ditanggapi		
			Bahasa Indonesia	Bahasa Inggris	Mate-matika
		<b>Petunjuk Pengisian:</b> Tuliskan salah satu angka di depan pilihan jawaban yang sesuai ke dalam kolom Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris dan Matematika berdasarkan pernyataan yang terdapat di sebelah kiri (kolom sebelumnya).	<b>Jawaban:</b> 5 = Sangat setuju 4 = Setuju 3 = Kurang setuju 2 = tidak Setuju 1 = Sangat tidak setuju		
		<b>B. KOMPETENSI PROFESIONAL</b>			
10		Kemampuan menjelaskan pokok bahasan/topik secara tepat			
11		Kemampuan memberi contoh relevan dari konsep yang diajarkan			
12		Kemampuan menjelaskan keterkaitan bidang/topik yang diajarkan dengan bidang/topik lain			
13		Kemampuan menjelaskan keterkaitan bidang/topik yang diajarkan dengan konteks kehidupan			
14		Penguasaan isu-isu mutakhir dalam bidang yang diajarkan			
15		Penggunaan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran			
16		Pelibatan siswa dalam kajian dan atau pengembangan/ rekayasa/desain yang dilakukan oleh guru			
17		Kemampuan dalam menggunakan beragam teknologi komunikasi			
		<b>Total Skor B</b>			
		<b>C. KOMPETENSI KEPRIADIAN</b>			
18		Kewibawaan sebagai pribadi guru			
19		Kearifan dalam mengambil keputusan			
20		Menjadi contoh dalam bersikap dan berperilaku			
21		Satunya kata dan tindakan			
22		Kemampuan mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi			
23		Adil dalam memperlakukan siswa			
		<b>Total Skor C</b>			
		<b>D. KOMPETENSI SOSIAL</b>			
24		Kemampuan menyampaikan pendapat			
25		Kemampuan menerima kritik, saran dan pendapat orang lain			
26		Mudah bergaul di kalangan siswa			
27		Mudah bergaul di kalangan masyarakat			
28		Toleransi terhadap keberagaman siswa			
		<b>Total Skor D</b>			
		<b>Total Skor (A + B + C + D)</b>			



## Instrumen Kinerja Guru

Tuliskan salah satu angka di depan pilihan jawaban yang sesuai ke dalam kolom Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris dan Matematika berdasarkan pernyataan yang terdapat di sebelah kiri (kolom sebelumnya).		Jawaban: 5 = Sangat setuju 4 = Setuju 3 = Kurang setuju 2 = Tidak Setuju 1 = Sangat tidak setuju		
NO	Pertanyaan/Pernyataan	Guru Mata Pelajaran yang ditanggapi		
		Bahasa Indonesia	Bahasa Inggris	Matematika
1	2	3	4	5
<b>I</b>	<b>Kemampuan Membuka Pelajaran</b>			
1	Penampilan Guru menarik perhatian siswa			
2	Guru memberikan motivasi pada awal pelajaran			
3	Guru memberikan apresiasi (kaitan materi yang sebelumnya dengan materi yang akan disampaikan).			
4	Guru menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan diberikan			
5	Guru memberikan acuan bahan belajar yang akan diberikan			
<b>II</b>	<b>Sikap Guru Dalam Proses Pembelajaran</b>			
6	Kejelasan artikulasi suara (suara dan ucapannya terdengar dengan jelas)			
7	Variasi gerakan badan tidak mengganggu perhatian siswa			
8	Antusiasme dalam penampilan			
9	Mobilitas posisi mengajar			
<b>III</b>	<b>Penguasaan Bahan Belajar (Materi Pelajaran)</b>			
10	Bahan belajar yang disajikan sesuai dengan langkah-langkah yang direncanakan dalam RPP			
11	Bahan belajar (materi) yang diajarkan disampaikan secara jelas sehingga mudah dimengerti			
12	Bahan belajar yang diajarkan disertai dengan contoh-contoh yang jelas			
13	Guru mata pelajaran memiliki wawasan yang luas dalam menyampaikan bahan ajar.			
<b>IV</b>	<b>Kegiatan Belajar Mengajar (Proses Pembelajaran)</b>			
14	Metode yang digunakan sesuai dengan bahan belajar yang diajarkan			
15	Penyajian bahan pelajaran sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.			

16	Guru memiliki ketrampilan dalam menanggapi pertanyaan siswa.			
17	Guru tepat dalam menggunakan waktu sesuai jadwal pelajaran			
V	<b>Kemampuan Menggunakan Media Pembelajaran</b>			
18	Media belajar yang digunakan sesuai dengan materi pelajaran yang disampaikan.			
19	Guru memiliki ketrampilan dalam penggunaan media pembelajaran			
20	Guru mampu meningkatkan perhatian siswa dalam kegiatan pembelajaran			
VI	<b>Evaluasi Pembelajaran</b>			
21	Penilaian guru relevan/sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan			
22	Guru menggunakan bentuk dan jenis ragam penilaian yang sesuai			
23	Penilaian yang diberikan selalu sesuai dengan RPP.			
VII	<b>Kemampuan Menutup Kegiatan Pembelajaran</b>			
24	Meninjau kembali materi yang telah diberikan			
25	Memberi kesempatan untuk bertanya dan menjawab pertanyaan			
26	Memberikan kesimpulan kegiatan pembelajaran			
VIII	<b>Tindak Lanjut</b>			
27	Memberikan tugas kepada siswa secara individu			
28	Memberikan tugas kepada siswa secara kelompok			
29	Menginformasikan materi/bahan belajar yang akan dipelajari berikutnya			
30	Memberikan motivasi untuk selalu terus belajar			

#### **D. Prosedur Pengumpulan Data**

Sebelum pengumpulan data peneliti menetapkan guru bahasa Indonesia, guru Bahasa Inggris dan Guru Matematika sampel di sekolah sampel. Guru sampel ditetapkan untuk kelas X dan kelas XI. Guru sampel diminta mempersiapkan materi pelajaran sesuai pokok bahasan yang hendak diajarkan dan menyusun soal terbaru tentang materi yang hendak disajikan. Guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan melakukan pretest terlebih dahulu. Setelah itu guru memulai pelajaran hingga mengakhiri pelajarannya. Pelajaran diakhiri dengan guru melakukan posttest. Setelah guru meninggalkan kelas, siswa peserta pelajaran tersebut diminta tetap berada di dalam kelas dan kuesioner penilaian kinerja guru dibagikan kepada siswa. Penilaian dilakukan atas tampilan guru selama proses belajar mengajar berlangsung.

Teknik yang sama digunakan untuk masing-masing guru mata pelajaran bahasa Indonesia, bahasa Inggris dan Matematika sesuai jam pelajaran yang telah ditetapkan sekolah di masing-masing sekolah sampel.

Selain itu peneliti juga akan mengumpulkan data sekunder berupa hasil belajar siswa yang terkena sampel dalam laporan pendidikan, dokumen kinerja guru hasil supervisi kepala sekolah dan pengawas sekolah sebagai data pembandingan dalam analisis hasil penelitian.

### E. Metode Analisis Data

Analisis Statistik Inferensial digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru, perilaku guru dalam KBM dan perilaku guru dalam Evaluasi terhadap prestasi siswa dengan alat analisis menggunakan Regresi Berganda melalui bantuan program SPSS 17 (*Statistical Product for Service Solution*)

Formulasinya sebagai berikut :  $Y = a + b_1X_1 - b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Dimana :

- Y = Prestasi Siswa
- a = konstan
- b<sub>1</sub> = koefisien regresi
- x<sub>1</sub> = Kompetensi Guru
- x<sub>2</sub> = Kompetensi Guru dalam KBM
- X<sub>3</sub> = Kompetensi Guru dalam Evaluasi
- e = Error term 5%

Sumber : Arif Pratisto (2004 : 112)

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji - t)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing - masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap prestasi siswa , menggunakan uji masing - masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh *significan* atau tidak terhadap prestasi siswa. Menurut Gujarawati( 1997 : 74 ) rumus uji - t sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana :

$b_i$  = koefisien regresi

$S_{b_i}$  = standar deviasi  $b_i$

#### Kriteria Pengujian :

Jika  $t_{hitung} > t_{table}$ , maka kompetensi guru, kompetensi guru dalam KBM dan kompetensi guru dalam Evaluasi *berpengaruh* secara parsial terhadap prestasi siswa

Jika  $t_{hitung} < t_{table}$ , maka kompetensi guru, kompetensi guru dalam KBM dan kompetensi guru dalam Evaluasi *tidakber pengaruh* secara parsial terhadap prestasi siswa

Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi taraf nyata 0,01 dengan derajat bebas (df)  $n-1$

#### **Pengujian Simultan ( Uji – F )**

Untuk membuktikan menguji hipotesis yang diuraikan diatas, maka akan dipergunakan uji F dengan formula yang dikemukakan oleh M. Suparmoko (1996:132) sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{(1 - R^2)/(n - K)}$$

Keterangan :

$k$  = jumlah variable

$n$  = jumlah observasi

$R^2$  = koefisien determinasi

Pengujian  $F_{test}$  (Supranto, 1995), untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* secara simultan terhadap variabel *dependent*. Dalam pengujian hipotesis yang diajukan untuk mengukur apakah variabel independent memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak, dapat dilihat dari tabel uji Anova dimana jika signifikan  $F$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,01$  (10%) atau dapat juga dilihat dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  jika didapat  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka dinyatakan signifikan.

Pengujian Hipotesis tersebut akan dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Product for service solution*) 17.0 for Window.

UNIVERSITAS TERBUKA

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Pendidikan di Sumba Barat Daya

Sebelum memberikan gambaran tentang pendidikan di Kabupaten Sumba Barat Daya, perlu digambarkan keadaan geografis dan demografisnya. Gambaran ini menjadi penting karena terkait dengan penyelenggaraan pendidikan seperti sebaran sarana dan prasarana pendidikan, aksesibilitas penduduk usia sekolah ke sarana pendidikan.

Keadaan geografis. Secara astronomis Kabupaten Sumba Barat Daya terletak antara 90 18' - 100 20' Lintang Selatan (LS) dan 1180 55' - 1200 23' Bujur Timur (BT). Berdasarkan posisi geografisnya, Kabupaten Sumba Barat Daya memiliki batas-batas pada bagian utara dengan Selat Sumba, bagian selatan dengan Samudera Indonesia, bagian barat dengan Samudera Indonesia, dan bagian timur dengan Kabupaten Sumba Barat. Dari sisi tata wilayah pemerintahan, Kabupaten ini terdiri dari 8 (delapan) kecamatan, yaitu Kodi, Kodi Utara, Kodi Bangedo, Wewewa Barat, Wewewa Selatan, Wewewa Timur, Wewewa Utara, dan Loura. Kabupaten Sumba Barat Daya memiliki luas daratan mencapai 1.445,32 km<sup>2</sup>. Sebagian besar wilayahnya berbukit-bukit di mana hampir 50 persen luas wilayahnya memiliki kemiringan 140 - 400.

penduduk terpadat dibandingkan dengan penduduk di wilayah kecamatan lain di luar pusat kota kabupaten. Tetapi yang terjadi di Kabupaten Sumba Barat Daya justru tidak demikian. Kecamatan dengan penduduk terpadat justru ada di luar pusat pemerintahan kabupaten seperti di kecamatan Kodi (285), Wewewa Barat (265 jiwa/km<sup>2</sup>), Wewewa Timur (219 jiwa/km<sup>2</sup>), Kodi Utara (215/km<sup>2</sup>). Sementara di pusat kota kabupaten (Kecamatan Loura: 168 jiwa/km<sup>2</sup>), Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel 6.

Tabel 4. Jumlah Penduduk, Luas Daerah, dan Kepadatan Penduduk menurut Kecamatan 2011

Kecamatan	Jumlah Penduduk	Luas Daerah Area (Km <sup>2</sup> )	Kepadatan Penduduk per Km	Kepadatan Penduduk Kecamatan terhadap Luas wilayah Kabupaten	% Penduduk Kecamatan Terhadap Jumlah Penduduk Kabupaten
1	2	3	4	5	6
Kodi	31.682	111,05	285	22	10,90
Kodi Utara	52.378	243,82	215	36	18,03
Kodi Bangedo	36.958	219,69	168	26	12,72
Wewewa Barat	46.174	174,33	265	32	15,90
W. Selatan	22.000	174,14	126	15	7,57
W. Timur	54.538	249,55	219	38	18,77
Wewewa Utara	11.701	63,26	185	8	4,03
Loura	35.108	209,48	168	24	12,08
Sumba Barat Daya	290.539	1.445,32	201	201	100,00

Catatan : Berdasarkan Proyeksi Penduduk 2011

Dalam rangka pengembangan pembangunan pendidikan di Kabupaten Sumba Barat Daya, maka Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (PPO) membuat rencana pengembangan pendidikan yang termuat dalam visi dan misi untuk tahun 2011 – 2014.



**a. Visi**

Visi Kabupaten Sumba Barat Daya adalah *“TERWUJUDNYA MASYARAKAT SUMBA BARAT DAYA YANG MAJU, BERDAYA SAING, DEMOKRATIS DAN SEJAHTERA”*,

Dengan memperhatikan Visi Kabupaten Sumba Barat Daya tersebut maka Visi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga dirumuskan sebagai berikut : *“TERWUJUDNYA MASYARAKAT SUMBA BARAT DAYA YANG CERDAS, KOMPETITIF DAN PROFESIONAL DALAM MENGHADAPI PERKEMBANGAN IPTEK DAN ERA GLOBALISASI”*

**b. Misi**

Berdasarkan visi tersebut di atas, maka misi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sumba Barat Daya ditetapkan sebagai berikut :

1. Meningkatkan pelayanan internal kelembagaan pendidikan (institusi) dalam mendukung kinerja aparatur yang akuntabel.
2. Meningkatkan pemerataan dan perluasan kesempatan belajar bagi anak usia sekolah.
3. Meningkatkan pembinaan dengan mewujudkan sistem dan iklim pendidikan yang bermutu, mulai dari jenjang pendidikan formal yakni pendidikan dasar dan menengah/kejuruan maupun pendidikan Non Formal.
4. Meningkatkan pembinaan dibidang pemuda dan olahraga.

5. Meningkatkan kesejahteraan dan kualifikasi guru agar dapat menjadi guru yang profesional, sejahtera dan bermartabat.

Berdasarkan Misi tersebut, maka program yang dikembangkan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga untuk tahun 2011 – 2014 adalah sebagai berikut:

#### **1. Program Peningkatan Mutu Pembelajaran**

Dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran di kelas, maka dinas PPO Sumba Barat daya melakukan program-program sebagai berikut :

- Melakukan pengecekan terhadap program kerja kepala sekolah yang berkaitan dengan pembelajaran di kelas
- Kepala Dinas PPO Sumba Barat Daya memantau secara langsung proses pembelajaran di kelas melalui program supervisi terpadu yang diikuti oleh pengawas sekolah , kepala sekolah, kepala bidang dan kepala seksi terkait yang berasal dari mantan kepala sekolah
- Melakukan penyusunan perangkat pembelajaran secara bersama – sama pada setiap kelompok MGMP dan KKG
- Memfasilitasi guru untuk melakukan bedah SKL
- Mengadakan Diklat centre mata pelajaran/ kompetensi guru SD/ guru SMP, SMA dan SMK

- Melakukan pendampingan pembuatan dokumen I, II, dan III Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) pada semua satuan pendidikan
  - Melakukan diklat pembuatn standar isi (SI) dan standar kompetensi lulusan (SKL) untuk mata pelajaran muatan lokal
  - Melakukan diklat metode dan pendekatan pembelajaran
  - Melakukan diklat pembuatan bahan ajar
  - Melakukan diklat pembuatan karya ilmiah
- 2. Peningkatan Prestasi Dan Kreatifitas Siswa**

Untuk meningkatkan prestasi dan kreatifitas siswa Dinas PPO

Sumba Barat Daya melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- Melakukan lomba mata pelajaran
- Melakukan lomba Sains
- Melakukan lomba pordas untuk sekolah dasar
- Melakukan lomba porseni untuk sekolah menengah
- Melakukan lomba festifal seni dan budaya
- Melakukan lomba penelitian ilmiah pelajar (LPIP)
- Melakukan lomba cerdas cermat siswa
- Melakukan lomba pidato dan debat bahasa inggris
- Melakukan pembimbingan terhadap siswa berprestasi

### 3. Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Dalam rangka meningkatkan kinerja dan pelayanan, maka perlu dilakukan pemberdayaan guru melalui:

- menyusun program pendayagunaan pendidik dan tenaga kependidikan.
- Pengangkatan pendidik dan tenaga kependidikan tambahan dilaksanakan berdasarkan data pada setiap sekolah.
- promosi pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan asas kemanfaatan, kepatutan, dan profesionalisme;
- pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan yang diidentifikasi secara sistematis sesuai dengan aspirasi individu, kebutuhan kurikulum dan sekolah/madrasah;
- Melakukan pendekatan dengan universitas negeri/swasta untuk bekerja sama dalam hal penyesuaian pendidikan guru agar memenuhi tuntutan standar nasional pendidikan (SNP);
- Merencanakan studi lanjut guru ke strata 2 (S2) dan seterusnya;
- penempatan tenaga kependidikan disesuaikan dengan kebutuhan baik jumlah maupun kualifikasinya dengan menetapkan prioritas;
- mutasi tenaga kependidikan dari satu posisi ke posisi lain didasarkan pada analisis jabatan dengan diikuti orientasi tugas oleh pimpinan tertinggi sekolah/madrasah yang dilakukan setelah empat tahun, tetapi bisa diperpanjang berdasarkan alasan yang dapat

dipertanggungjawabkan, sedangkan untuk tenaga kependidikan tambahan tidak ada mutasi.

- Membangun kemitraan dengan daerah – daerah/dengan Negara lain yang pendidikannya lebih maju.
- Membangun kemitraan dengan pengusaha dalam rangka penanggulangan pembiayaan pendidikan bagi siswa yang kurang mampu
- Magang Pembelajaran

#### 4. Perluasan Akses

Dalam rangka mewujudkan program aksesibilitas pengembangan dan keterjangkauan layanan pendidikan, maka kegiatan yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

- Memfasilitasi semua sekolah dalam pembuatan Rencana Pengembangan Sekolah (RPS)
- Melakukan pendataan secara teliti keadaan sarana dan prasana pada setiap satuan pendidikan
- Merencanakan program perbaikan Sarana
- Merencanakan pembangunan ruang kelas baru (RKB) sesuai sarana prasarana sekolah
- Merencanakan pembangunan unit sekolah baru (USB) sesuai sarana prasarana sekolah
- Merencanakan pengadaan prasarana kebutuhan sekolah
- Melaksanakan program perbaikan Sarana

- o Melaksanakan pembangunan ruang kelas baru (RKB) sesuai sarana prasarana sekolah
- o Melaksanakan pembangunan unit sekolah baru (USB) sesuai sarana prasarana sekolah
- o Melaksanakan pengadaan prasarana kebutuhan sekolah
- o Melakukan hubungan kerja sama dengan pustekom
- o Melakukan negosiasi dengan PT. PLN, dalam rangka pembangunan dan pemasangan jaringan listrik pada setiap satuan pendidikan
- o Merencanakan program jardiknas pada setiap satuan pendidikan
- o Membuka jaringan pendidikan pendidikan nasional (jardiknas) pada sekolah yang telah memiliki jaringan listrik
- o Melakukan koordinasi secara berkala dengan Depdiknas dalam rangka perluasan akses
- o Merencanakan berbagai program software pendidikan
- o Memberdayakan guru dan pengawas dalam bidang software pendidikan

## 5. Pengawasan Dan Evaluasi

### 1.1. Program Pengawasan

Adapun program pengawasan yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

- Menyusun program pengawasan secara obyektif, bertanggung jawab dan berkelanjutan.
- Penyusunan program pengawas di sekolah/madrasah didasarkan pada Standar Nasional Pendidikan.
- Melakukan sosialisasi program pengawas ke seluruh pendidik dan tenaga kependidikan.
- Melakukan pengawasan pengelolaan sekolah/madrasah meliputi pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, dan tindak lanjut hasil pengawasan.
- Melakukan pemantauan pengelolaan sekolah/madrasah dilakukan oleh komite sekolah/madrasah atau bentuk lain dari lembaga perwakilan pihak-pihak yang berkepentingan secara teratur dan berkelanjutan untuk menilai efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas pengelolaan.
- Melakukan Supervisi pengelolaan akademik dilakukan secara teratur dan berkelanjutan oleh kepala sekolah/madrasah dan pengawas sekolah/madrasah sesuai dengan standar proses.
- Melaporkan secara berkala hasil supervisi pengawas terhadap semua satuan pendidikan.

- Secara terus menerus pengawas melakukan pengawasan dan supervisi pelaksanaan tugas tenaga kependidikan.
- Pengawas sekolah melaporkan hasil pengawasan di sekolah kepada bupati Sumba Barat Daya melalui Dinas Pendidikan Kabupaten yang bertanggung jawab di bidang pendidikan dan sekolah yang bersangkutan, setelah dikonfirmasi pada sekolah terkait.
- Pengawas madrasah melaporkan hasil pengawasan di madrasah kepada Kantor Kementerian Agama Kabupaten dan pada madrasah yang bersangkutan, setelah dikonfirmasi pada madrasah terkait.
- Setiap pihak yang menerima laporan hasil pengawasan menindaklanjuti laporan hasil pengawasan tersebut dalam rangka meningkatkan mutu sekolah/madrasah, termasuk memberikan sanksi atas penyimpangan yang ditemukan.



### 1.2. Evaluasi Diri

- Sekolah/Madrasah melakukan evaluasi diri terhadap kinerja sekolah/madrasah.
- Sekolah/Madrasah menetapkan prioritas indikator untuk mengukur, menilai kinerja, dan melakukan perbaikan dalam rangka pelaksanaan Standar Nasional Pendidikan.
- evaluasi proses pembelajaran secara periodik, sekurang-kurangnya dua kali dalam setahun, pada akhir semester akademik;
- evaluasi program kerja tahunan secara periodik sekurang-kurangnya satu kali dalam setahun, pada akhir tahun anggaran sekolah/madrasah.
- Evaluasi diri sekolah/madrasah dilakukan secara periodik berdasar pada data dan informasi yang sah

### 1.3. Evaluasi dan Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)

Proses evaluasi dan pengembangan KTSP dilaksanakan secara:

- komprehensif dan fleksibel dalam mengadaptasi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang mutakhir;
- berkala untuk merespon perubahan kebutuhan peserta didik dan masyarakat, serta perubahan sistem pendidikan, maupun perubahan sosial;

- integratif dan monolitik sejalan dengan perubahan tingkat mata pelajaran;
- menyeluruh dengan melibatkan berbagai pihak meliputi: dewan pendidik, komite sekolah/madrasah, pemakai lulusan, dan alumni.

#### **1.4. Evaluasi Pendayagunaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

- Evaluasi pendayagunaan pendidik dan tenaga kependidikan direncanakan secara komprehensif pada setiap akhir semester dengan mengacu pada Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan,
- Evaluasi pendayagunaan pendidik dan tenaga kependidikan meliputi kesesuaian penugasan dengan keahlian, keseimbangan beban kerja, dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam pelaksanaan tugas.
- Evaluasi kinerja pendidik harus memperhatikan pencapaian prestasi dan perubahan - perubahan peserta didik.

#### **1.5. Akreditasi Sekolah/Madrasah**

- Sekolah/Madrasah menyiapkan bahan-bahan yang diperlukan untuk mengikuti akreditasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Sekolah/Madrasah meningkatkan status akreditasi, dengan menggunakan lembaga akreditasi eksternal yang memiliki legitimasi.

Sekolah/Madrasah harus terus meningkatkan kualitas kelebagaannya secara holistik dengan menindaklanjuti saran-saran hasil akreditasi.

- i. Meningkatkan Akses perluasan pendidikan;
- ii. Meningkatkan Mutu, Relevansi dan Daya Saing;
- iii. Meningkatkan Manajemen pelayanan Pendidikan;
- iv. Mengembangkan potensi pemuda pelajar dalam bidang olah raga dan seni serta mengembangkan mutu generasi muda dalam peningkatan Bakat, Keterampilan, Olah Raga dan seni;
- v. Mengembangkan jaringan (network) antara pemerintah dengan yayasan/lembaga penyelenggaran pendidikan pada tatanan lokal, regional dan internasional.

**c. Tujuan**

1. Meningkatkan APK, APM dan APS pada semua jenjang.
2. Meningkatkan Kompetensi dasar bagi tenaga pendidik dan kependidikan serta Kelayakan mengajar sesuai standar pelayanan Minimal.
3. Meningkatkan kemampuan manajerial kepala sekolah dalam mengelola satuan pendidikan dan kemampuan para guru dalam proses pembelajaran

4. Meningkatkan kuantitas dan kualitas lulusan sesuai standar rata-rata nasional dan meningkatnya kemampuan serta keterampilan lulusan sesuai kebutuhan lapangan kerja
5. Menyediakan Sarana Pendidikan dan Olah Raga sesuai Standar Pelayanan Minimal
6. Menurunkan angka mengulang kelas dan *drop-out* pada Semua jenjang sekolah.
7. Menciptakan tertib administrasi yang baik dan layak sesuai ketentuan yang berlaku
8. Meningkatkan partisipasi masyarakat dan stakeholder dalam memberikan dukungan penyelenggaraan Pendidikan pada semua jenjang
9. Meningkatkan prestasi olah raga bagi pelajar, pemuda dan masyarakat serta meningkatkan partisipasi stakeholder yang menunjang kemajuan pembinaan pemuda dan olah raga.
10. Meningkatkan Mutu Generasi Muda dalam pengembangan kualitas diri.
11. Meningkatkan kemampuan dan kemudahan pengolahan, penyajian dan

pengaksesan data dan informasi pendidikan secara cepat, tepat dan akurat.

**d. Sasaran**

Sasaran yang ingin dicapai dalam pembangunan pendidikan di Kabupaten Sumba Barat Daya adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Angka Partisipasi Kasar SD/MI Kategori Tuntas paripurna (APM >95%), Jenjang SMP/MTs mencapai kategori Tuntas Madya (APK, 85 – 89%).
2. Meningkatnya Kemampuan tenaga pendidik dalam mengembangkan Kurikulum Satuan tingkat Pendidikan (KTSP) sesuai potensi lokal dan Metodologi Pembelajaran Aktif, Kreatif, efektif dan Meningkatkan Kompetensi tenaga pendidik dalam proses pembelajaran, Meningkatnya jumlah tenaga pendidik berkelayakan mengajar pada SD/MI 75%, SMP/MTs 85% dan 75% tenaga pendidik dan kependidikan memperoleh penghargaan profesi melalui sertifikasi.
3. Meningkatkan kemampuan Kinerja dan Motivasi Kepala sekolah dalam menerapkan MBS di setiap jenjang satuan pendidikan dan 75% memiliki dokumen Rencana Pengembangan Sekolah selama masa jabatan.
4. Meningkatnya persentase kelulusan pada jenjang SD/MI mencapai 99 %, Jenjang SMP/MTs mencapai 90 % dan Jenjang SMA/SMK 87,5 %.

5. Tersedianya ruang kelas layak mencapai 85 % untuk semua jenjang, Alat peraga dan media pembelajaran layak mencapai 80% dan Sarana dan prasarana olah raga mencapai 60%.
6. Berkurangnya Angka mengulang kelas mencapai 1 % dan drop - out pada setiap jenjang satuan pendidikan mencapai 0.5%.
7. Tersedianya Dokumen Perencanaan dan Anggaran yang memenuhi ketentuan efisiensi dan efektifitas serta sesuai standar pelayanan pendidikan yang berlaku.
8. Meningkatnya Peranan Komite Sekolah dan Orang Tua Siswa dalam proses penyelenggaraan satuan pendidikan atau sekolah pada semua jenjang.
9. Tersedianya Dokumen Pendidikan yang mudah diakses melalui webside pendidikan tingkat regional dan Nasional secara mudah, cepat dan akurat.

#### e. Strategi

Strategi dimaksud disusun secara optimal untuk mewujudkan tujuan yang dirumuskan secara konseptual, analitis, realitis, rasional dan komprehensif. Berdasarkan pemahaman tersebut, maka strategi untuk mencapai tujuan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga adalah sebagai berikut :

1. Melaksanakan tertib administrasi, tertib personil pendidik dan tenaga kependidikan dan tertib anggaran.

2. Memaksimalkan pencapaian target kurikulum melalui kegiatan Diklat, kegiatan intra dan ekstra kurikuler serta pendidikan luar sekolah.
3. Mengoptimalkan pembinaan pemuda dan olahragawan melalui Peningkatan kegiatan dan bantuan.
4. Meningkatkan kompetensi tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan tenaga Administratif melalui Standarisasi dan kualifikasi tenaga pendidik, Penjurusan karier, Diklat dan pemberian penghargaan.
5. Mengoptimalkan partisipasi masyarakat/warga sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan, pembinaan pemuda dan kegiatan olahraga.

Strategi ini dirumuskan berdasarkan analisis kondisi lingkungan Internal dan Eksternal sebagai berikut:

i. Lingkungan Internal.

1) Kekuatan (Strengths).

- Tersedianya Institusi Pendidikan Formal dan Non Formal.
- Tersedianya Tenaga Pendidik dan Kependidikan.
- Meningkatnya angka transisi SD/MI dan SMP/MTs.

- Adanya Komitmen pemerintah dibidang peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan Pelayanan Pendidikan Formal dan Non Formal yang bermutu.

## 2) Kelemahan. (Weakness )

- Kondisi Sarana dan Prasarana pendidikan yang belum memenuhi standar Pelayanan Minimal Pendidikan.
- Kompetensi dan Kualifikasi tenaga pendidik dan kependidikan yang belum memenuhi standar Pelayanan Pendidikan.
- Kurangnya Peran serta masyarakat dalam mendukung program-program pendidikan .
- Masih Rendahnya Anggaran Pendidikan

## ii. Lingkungan Eksternal.

### 1) Peluang (Opportunities).

- Adanya Kebijakan Nasional tentang Penuntasan Wajib Belajar Pendidikan Dasar sembilan Tahun.
- Adanya Dukungan Pemerintah Pusat melalui Subsidi dan Block Grant Peningkatan Mutu Pendidikan Menengah.
- Partisipasi Lembaga Sosial Masyarakat, Lembaga Donor (NGO) dalam mendukung program pendidikan.

### 2) Ancaman. (Threats)

- Kondisi Sosial dan ekonomi masyarakat yang sebahagian besar tergolong kurang mampu..



- Kebijakan penyerahan otonomi kepada daerah dibidang pendidikan khususnya kebijakan mutu yang tidak seimbang dengan distribusi anggaran berdasarkan kondisi dan potensi lokal.
- Pengaruh kebiasaan yang membudaya dalam lingkungan masyarakat yang mempengaruhi Minat Peserta didik dalam mengakses dan melanjutkan pendidikan.

**f. Arah kebijakan**

Adapun arah kebijakan yang ditempuh untuk mencapai tujuan adalah merupakan kebijakan Internal dan Eksternal.

**1. Kebijakan Internal, yaitu :**

- Memberdayakan seluruh potensi yang ada secara berhasil guna dan berdaya guna demi pelayanan yang optimal.
- Mengoptimalkan keberhasilan tugas dengan prinsip terbagi habis, tepat sasaran, tepat waktu dan tuntas.
- Mendorong penguatan kapasitas pelayanan pendidikan yang efektif dan akuntabel.
- Peningkatan kualitas pendidikan dengan memperbaiki dan meningkatkan semua komponen pendidikan, pemuda dan olahraga.

2. Kebijakan Eksternal yaitu berupa :

- Memperluas akses bagi anak usia 7 -12 tahun untuk memiliki kesempatan tumbuh kembang secara optimal, anak usia 13 – 15 dan penduduk usia 16-18 untuk memiliki kesempatan mendapatkan layanan pendidikan.
- Mengupayakan peningkatan mutu, relevansi dan daya saing satuan pendidikan dasar .
- Memperluas akses pendidikan Non Formal dan mengoptimalkan upaya penuntasan buta aksara.
- Meningkatkan akses dan mutu pendidikan layanan khusus.
- Meningkatkan kualitas

**g. Permasalahan yang Dihadapi**

**1. Faktor Eksternal Pendidikan**

Faktor eksternal yang dapat menghambat proses pengembangan pendidikan di Sumba Barat Daya adalah sebagai berikut.

- Sebagian besar orang tua siswa berasal dari keluarga yang kurang mampu;
- Kurang memadainya fasilitas belajar siswa di rumah;
- Tidak terjaminnya asupan gizi anak;
- Rendahnya kesadaran orang tua siswa akan arti pentingnya pendidikan;
- Tidak cukup kondusif untuk kegiatan belajar siswa;

- Belum diterapkan jam wajib belajar masyarakat;
- Partisipasi masyarakat masih rendah.

## 2. Faktor Internal Pendidikan

### 1.1. Tenaga Guru

Berikut ini akan disajikan kondisi guru saat ini:

Tabel 5 . Data Keadaan Guru

Jumlah Guru			Kelayakan							
Neg	Swt	Jlh	SD/MI		SMP/MTs		SMA/MA		SMK	
			Lyk	Tlyk	Lyk	Tlyk	Lyk	Tlyk	Lyk	Tlyk
1903	1572	3475	73	1055	293	182	169	12	64	2
55 %	45%		6%	94%	62%	38%	93%	7%	97%	3%

**Catatan : Lyk = layak; Tlyk = tidak layak**

Sumber Data : Dinas PPO Tahun 2013

- Jumlah Guru Swasta masih cukup besar ( 45% ) turut berpengaruh terhadap kegiatan belajar mengajar disekolah baik sekolah Negeri maupun sekolah Swasta. Hal ini terutama dipengaruhi oleh upah/honor yang relatif rendah bahkan cukup banyak yang masih dibawah standar UMR ( Rp 650.000/bln )
- Dari segi kelayakan sebagai Guru SD/MI , SMP / MTs masih didominasi oleh Guru yang tidak layak ( SD / MI : 94% , SMP /MTs : 38% ) sementara pada jenjang SMA / MA masih sebanyak 7 % dan SMK masih 3% yang belum memenuhi kualifikasi.

### 1.2. Kepala Sekolah

- Kemampuan Manajerial
- Transparansi dan Akuntabilitas
- Hubungan kerjasama dengan para guru di sekolah
- Hubungan kerjasama dengan masyarakat melalui Komite
- Tidak mampu menjabarkan program kerja kedalam kegiatan nyata
- Kurang memberikan contoh dan motivasi kepada para guru dan siswa di sekolah

### 1.3. Faktor Kurikulum

- Pergantian Kurikulum
- Sistem penerapan kurikulum ditingkat sekolah
- Pemahaman guru terhadap KTSP

### 1.4. Faktor Siswa

- Motivasi belajar siswa

Motivasi belajar siswa yang rendah merupakan masalah yang patut dikaji dalam upaya pembangunan pendidikan di Kabupaten Sumba Barat Daya.

Keberhasilan siswa ditentukan oleh :

- Siswa : 40 %
- Guru : 38 %
- Orang Tua : 10 %

- Lingkungan : 7 %
- Lain – lain : 5 %

- Kurang Gizi

### 1.5. Faktor prasarana Ruang Kelas Siswa yang Belum Memadai

Tabel 6. Kondisi Ruang Kelas

No	KECAMATAN	Kondisi Riil	Kondisi Ideal	Kebutuhan	Kondisi Fisik			Ket.
					Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
1	Sekolah Dasar (SD)	1638	2386	748	768	412	280	
2	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	402	556	187	222	123	81	
3	Sekolah Menengah Atas (SMA)	98	134	36	52	60	24	
4	Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)	59	104	45	43	10	6	
Jumlah		2197	3182	1016	1085	605	391	0

Sumber Data : Dinas PPO Kabupaten Sumba Barat Daya tahun 2013

Dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia, pada tahun 2010 dan 2011 pemerintah Kabupaten Sumba Barat Daya telah melaksanakan program-program peningkatan mutu pendidikan. Hal ini ditandai dengan APK tahun 2010 Tingkat SD 129%, SMP 69%, SMA 46% dan tahun 2011 meningkat menjadi SD,130%, SMP 72% dan SMA 61.32%. APM tahun 2010 tingkat SD 89%, SMP 51% dan SMA 38% dan tahun 2011 meningkat menjadi SD 90.25%, SMP 54.91% dan SMA 51.61%. Angka melek huruf 26.000 orang. Rasio murid dengan

kelas 1:28, Rasio guru dengan murid 1:60, Rasio murid dengan sekolah 1:351. Pada tahun 2011 sedang dilaksanakan beberapa program peningkatan mutu pendidikan dan manajemen pengelolaan pendidikan melalui beberapa program baik yang bersumber dari dana DAU maupun DAK diantaranya pembangunan/rehabilitasi sarana/prasarana pendidikan, peningkatan kompetensi tenaga kependidikan. Pada tahun 2011, Kondisi atau keadaan lembaga pendidikan terdiri dari 61 Taman Kanak-kanak, 193 Sekolah Dasar, 55 Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama dan 12 Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SMA dan SMK). Jumlah tenaga Pendidik (guru) sebanyak 44 guru TK, 1.129 guru SD, 475 guru SMP, dan 295 guru SMA dan SMK. Sementara jumlah murid berdasarkan lembaga pendidikan yaitu : 590 murid TK, 67.588 murid SD, 18.265 murid SMP, 4.148 murid SMA dan 3.301 murid SMK.

Kabupaten Sumba Barat Daya merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Sumba Barat berdasarkan Undang-Undang Nomor 16 tahun 2007. Undang-Undang tersebut kemudian dijabarkan lagi dengan Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Sumba Barat, Nomor 2 Tahun 2008, tentang Susunan dan Tata Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Barat Daya. Berbagai kebijakan pokok pemerintahan telah dirumuskan dan dituangkan dalam Rencana Pembangunan

Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan merumuskannya dalam Rencana Strategis (Renstra) pada setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Di dalam Renstra, kebijakan pendidikan ditempatkan pada posisi utama, sejalan dengan urusan wajib pemerintahan sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) 13 Tahun 2006.

Sejalan dengan kebijakan pemerintah pusat sampai di daerah, Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (Dinas PPO) Kabupaten Sumba Barat Daya menempatkan perencanaan sebagai langkah strategis untuk merumuskan program pembangunan pendidikan yang baik, tepat, terukur dan efektif, sehingga bisa menghasilkan pendidikan yang berkualitas baik dimasa sekarang maupun diwaktu yang akan datang. Langkah strategis tersebut untuk mengemban tugas nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945. Dengan demikian Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sumba Barat Daya bekerja sama dengan berbagai instansi terkait lainnya membuat Rencana Pengembangan Pendidikan Dasar dan Menengah (RPDK) Kabupaten Sumba Barat Daya tahun 2011– 2014. RPDK yang dibuat tentunya bercermin pada kondisi riil realisasi pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Pendidikan tahun

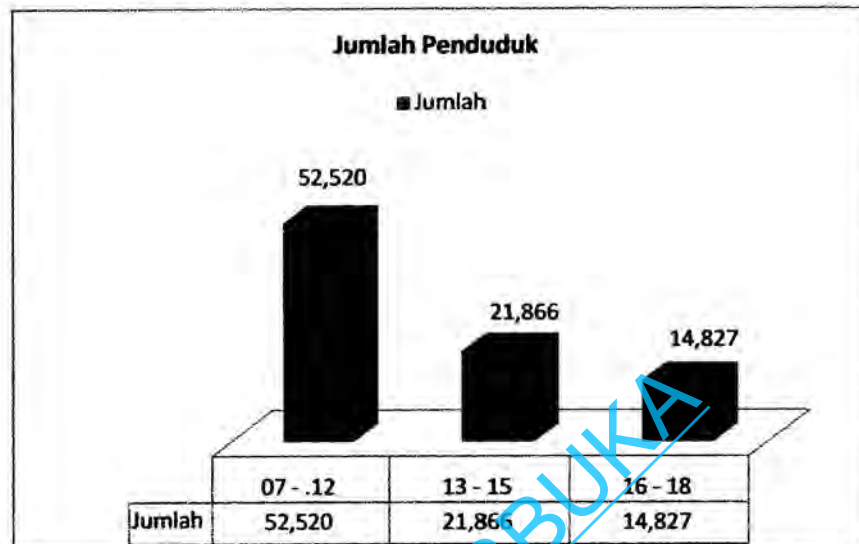
2008 serta visi dan misi pendidikan nasional dan visi misi pendidikan di Kabupaten Sumba Barat Daya.

Kebijakan bidang pendidikan diharapkan dapat mencerdaskan masyarakat Sumba Barat Daya. Kecerdasan tersebut dapat dinikmati oleh setiap penduduk manakala pemerintah mampu menyediakan prasarana dan sarana pendidikan yang memadai, sehingga dapat memberikan kemudahan bagi penduduk untuk mengaksesnya. Aksesibilitas penduduk ke sarana pendidikan dapat dilihat pada angka partisipasi penduduk usia sekolah (SD: 7 – 12 tahun; SMP: 13 – 15 tahun dan SMA/SMK: 16 – 18 tahun).

Penduduk Kabupaten Sumba Barat Daya pada tahun 2012 menunjukkan bahwa penduduk usia 7 – 12 tahun jauh lebih tinggi di atas penduduk berusia 13 – 15 dan 16 – 18 tahun. Keadaan ini dapat dilihat pada gambar 4. Dengan memperhatikan struktur penduduk usia sekolah seperti ini dapat diikuti dengan kebijakan pembangunan sarana dan prasarana untuk jenjang pendidikan sekolah dasar (SD) mendapat prioritas pertama dibandingkan dengan jenjang pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) baik negeri maupun swasta.



Gambar 4. Jumlah Penduduk Kabupaten Sumba Barat Daya Menurut Kelompok Umur, Keadaan Tahun 2011



Struktur penduduk menurut usia sekolah seperti di gambar 4 juga dinilai sebagai sebuah struktur yang normal yang saling menunjang. Struktur normal ini harus ditunjang dengan jumlah gedung SD harus lebih banyak dibandingkan dengan gedung SMP dan SMA/SMK secara proporsional.

Tidak semua penduduk berusia sekolah menggunakan kesempatannya untuk bersekolah di jenjang pendidikan sesuai usianya. Data dalam tabel 7 menunjukkan tingkat partisipasi sekolah pada masing-masing jenjang pendidikan. Bila membandingkan angka partisipasi sekolah pada kelompok penduduk perempuan dengan kelompok penduduk laki-laki, diperoleh gambaran bahwa angka partisipasi perempuan lebih tinggi daripada angka partisipasi penduduk laki-laki di semua

jenjang pendidikan (94,90:90,31 untuk jenjang SD; 86,75:76,52 untuk jenjang SMP; dan 65,89:50,46 untuk SMA/SMK).

Tabel 7. Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Usia Sekolah, Penduduk Usia Sekolah yang Masih Bersekolah dan Angka Partisipasi Sekolah Menurut Jenjang Pendidikan

Kelompok Umur	Jumlah Penduduk			Penduduk yang Masih Sekolah		
	L	P	Jumlah	L	P	Jumlah
7 - 12	29.241	23.279	52.520	26.408 (90,31)	22.091 (94,90)	48.499 (92,25)
13 - 15	12.115	9.751	21.866	9.270 (76,52)	8.459 (86,75)	17.729 (81,08)
16 - 18	7.687	7.140	14.827	3.879 (50,46)	4.703 (65,89)	8.582 (57,88)
Jumlah	49.043	40.170	89.213	39.557	35.253	74.810

Selain itu bila membandingkan angka partisipasi sekolah pada masing-masing jenjang pendidikan diperoleh gambaran bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan, semakin rendah angka partisipasi sekolah baik pada kelompok penduduk laki-laki maupun kelompok penduduk perempuan, sebagaimana nampak pada tabel 7. Begitu pula dengan angka partisipasi penduduk secara keseluruhan di masing-masing jenjang pendidikan. Kecenderungan ini menunjukkan bahwa tidak

semua penduduk berusia sekolah menggunakan kesempatan untuk bersekolah dan tingkat persentasenya semakin meningkat.

Angka partisipasi kasar (APK) penduduk di Kabupaten Sumba Barat Daya juga menunjukkan penurunan pada jenjang pendidikan SD/MI – SMA/SMK. Keadaan APK pada tahun 2011 sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 8. APK ideal (yang diharapkan adalah 100%). Artinya siswa yang bersekolah pada jenjang SD/MI adalah mereka yang berusia (7 – 12 tahun), pada jenjang SMP adalah mereka yang berusia 13 – 15 tahun) dan yang bersekolah pada jenjang SMA/SMK adalah mereka yang berusia 16 – 18 tahun. Dari tabel tersebut diperoleh gambaran bahwa angka partisipasi kasar SD/MI masih jauh di atas 100% yaitu 130%. Artinya terdapat 30% penduduk berusia di atas 12 tahun atau berusia kurang dari 7 tahun yang masih bersekolah di tingkat SD/MI.

Tabel 8. Angka Partisipasi Kasar (APK) Jenjang SD/MI, SMP, SMA/SMK

Jenjang Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
SD/MI	120,91	142,21	130,35
SMP Sederajat	60,56	86,29	72,03
SMA Sederajat	50,41	57,94	54,04

*Data dinas PPO gabung susenas.*

Beberapa faktor penyebab tingginya angka partisipasi sekolah pada jenjang SD/MI antara lain faktor jarak tempuh dari rumah

tempat tinggal ke sekolah dengan kondisi transportasi yang kurang menunjang, kekurangan gizi anak yang menyebabkan pertumbuhan fisik anak yang lamban, kesadaran menyekolahkan anak sesuai usia sekolah yang masih rendah.

Pada tabel 7 angka partisipasi sekolah pada kelompok perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan angka partisipasi kelompok laki-laki. Demikian halnya dengan angka partisipasi kasar pada tabel 8. Tingginya APK perempuan dibanding APK laki-laki menunjukkan bahwa perempuan berusia di atas 12 tahun yang masih bersekolah di jenjang SD/MI lebih tinggi dari APK kelompok laki-laki. Perlu dilakukan pengkajian untuk menemukan faktor faktor penyebab tingginya APK melebihi angka 100% di jenjang SD/MI.

## B. Temuan dalam Penelitian

### 1. Identifikasi Responden

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut ini

Tabel 9. Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Laki - Laki	42	65,62
2	Perempuan	22	34,38
Jumlah		64	100.00

Sumber : Data primer olahan penulis Tahun 2013

Berdasarkan tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa jumlah responden laki laki sebanyak 42 orang ( 65,62% ) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang ( 34,38% )

### 2. Analisa Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dan dapat dipercaya untuk menguji ketepatan di antara butir-butir pertanyaan dalam instrumen penelitian. Hasil uji reliabilitas instrumen variabel dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

### 2.1. Reliabilitas Instrumen Kompetensi Guru

Hasil uji Reliabilitas Instrumen Kompetensi Guru dapat dilihat berikut ini :

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	28

Analisis : Dari hasil *out -put* di atas dapat diketahui  $r$  hitung ( kolom *corrected Item Total Correlation* ) yang selanjutnya dibandingkan dengan  $r$  tabel untuk  $df=28-1=27$  dan taraf nyata  $\alpha= 0,01 = 0,487$ . Dari hasil analisis tersebut pertanyaan P1 s/d P28 mempunyai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yakni 0,833, maka disimpulkan bahwa pertanyaan – pertanyaan tersebut *Reliable*.

### 2.2. Reliabilitas Instrumen Perilaku Guru dalam KBM

Hasil uji Reliabilitas Instrumen Perilaku Guru dalam KBM dapat dilihat berikut ini :

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	20

Analisis : Dari hasil *out -put* di atas dapat diketahui  $r$  hitung (kolom *corrected Item Total Correlation* ) yang selanjutnya dibandingkan dengan  $r$  tabel untuk  $df=20-1= 19$  dan taraf nyata  $\alpha= 0,01 = 0,575$ . Dari hasil analisis tersebut pertanyaan P1 s/d P20

mempunyai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yakni 0,889, maka disimpulkan bahwa pertanyaan pertanyaan tersebut *Reliable*

### 2.3. Reliabilitas Instrumen Perilaku Guru dalam Evaluasi Pembelajaran

Hasil uji Reliabilitas Instrumen Perilaku Guru dalam Perilaku Guru dalam Evaluasi Pembelajaran dapat dilihat berikut ini

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	10

Analisis : Dari hasil *out -put* di atas dapat diketahui  $r$  hitung (kolom *corrected Item Total Correlation*) yang selanjutnya dibandingkan dengan  $r$  tabel untuk  $df=10-1=9$  dan taraf nyata  $\alpha=0,01=0,798$ . Dari hasil analisis tersebut pertanyaan P1 s/d P10 mempunyai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yakni 0,823, maka disimpulkan bahwa pertanyaan pertanyaan tersebut *Reliable*

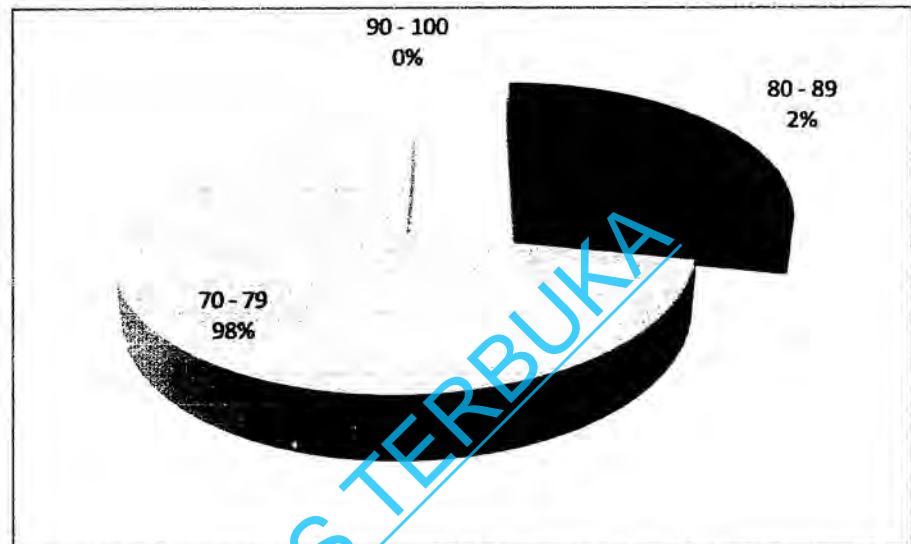
## 3. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

### 3.1. Prestasi Siswa sebagai Kinerja Guru

Salah satu alat ukur kinerja guru yang digunakan dalam penelitian ini adalah prestasi siswa. Dalam penelitian ini mata pelajaran yang dijadikan sebagai alat ukur adalah Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Matematika. Dalam gambar 5, terlihat bahwa tidak ada satu pun siswa yang mencapai nilai 90 ke atas. Hanya ada 2% siswa yang nilainya mencapai 80 – 89. Itupun hanya mencapai

nilai 80. Tidak ada yang di atas 80. Sebagian besar yaitu 98% siswa mencapai nilai antara 70 – 79.

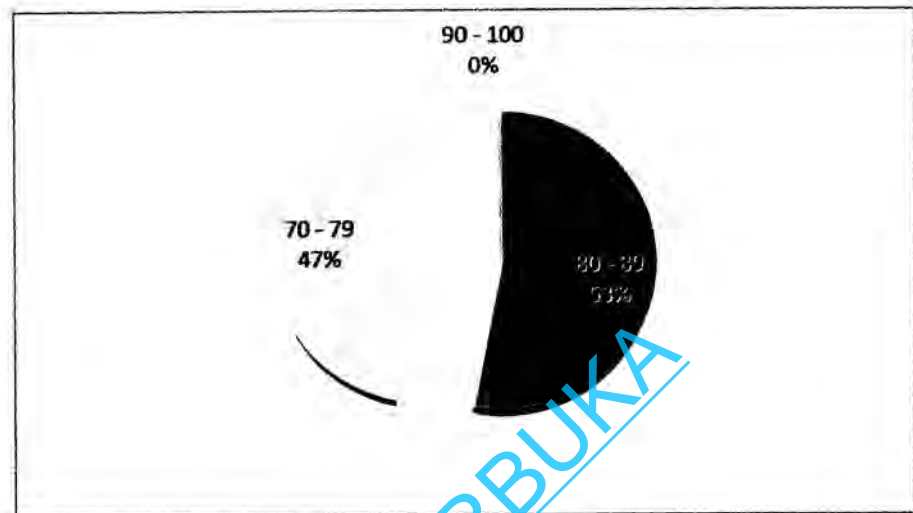
Gambar 5. Rata-rata Prestasi Siswa dari Mata Pelajaran Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Matematika



Selain nilai rata-rata dari tiga mata pelajaran tersebut, peneliti juga menampilkan nilai dari masing-masing mata pelajaran dimaksud. Ketiganya ditunjukkan dalam gambar 6, 7 dan 8.



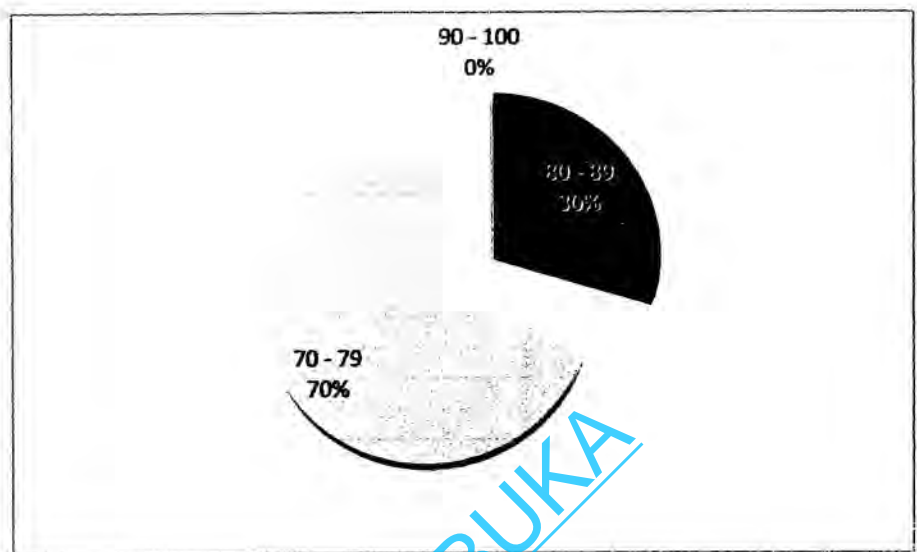
Gambar 6. Prestasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Bahasa Indonesia



Pada gambar 6, tidak ada (0%) siswa yang mendapat nilai 90 – 100 dalam mata pelajaran Bahasa Indonesia. Walaupun demikian jumlah siswa yang mendapat nilai 80 – 89 lebih besar (53%) dari jumlah siswa yang mendapat nilai 70 – 79 (47%). Tidak ada siswa yang memperoleh nilai kurang dari 70 dari proses kegiatan belajar mengajar yang dievaluasi dalam penelitian.

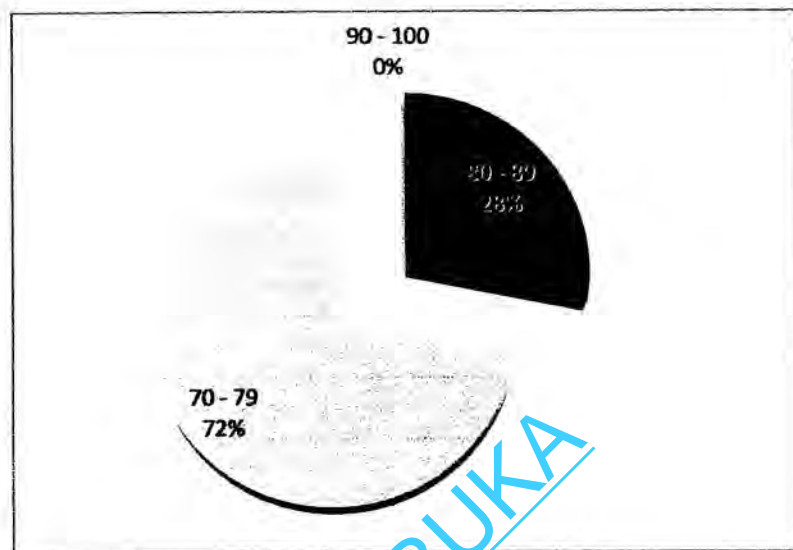
Terjadi pergeseran perolehan nilai dalam mata pelajaran Bahasa Inggris jika dibandingkan dengan nilai Bahasa Indonesia. Siswa yang memperoleh nilai 70 – 79 jauh lebih besar persentasenya (70%) dibandingkan dengan (30%) siswa yang memperoleh nilai 80 – 89. Tidak ada siswa yang memperoleh nilai kurang dari 70 dan lebih dari 89. Untuk lebih jelasnya lihat gambar .

Gambar 7. Prestasi Siswa pada Mata pelajaran Bahasa Inggris



Prestasi belajar siswa untuk mata pelajaran Matematika berada di bawah nilai Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris. Hal ini dilihat dari 28% siswa yang memperoleh nilai 80 – 89 berada di bawah jumlah siswa dalam interval nilai yang sama pada mata pelajaran Bahasa Indonesia (53%) dan Bahasa Inggris (30%). Tetapi ketiganya memiliki interval nilai yang sama yaitu sama-sama tidak memiliki siswa yang nilainya kurang dari 70 dan lebih besar dari 89. Untuk lebih jelasnya lihat gambar 8.

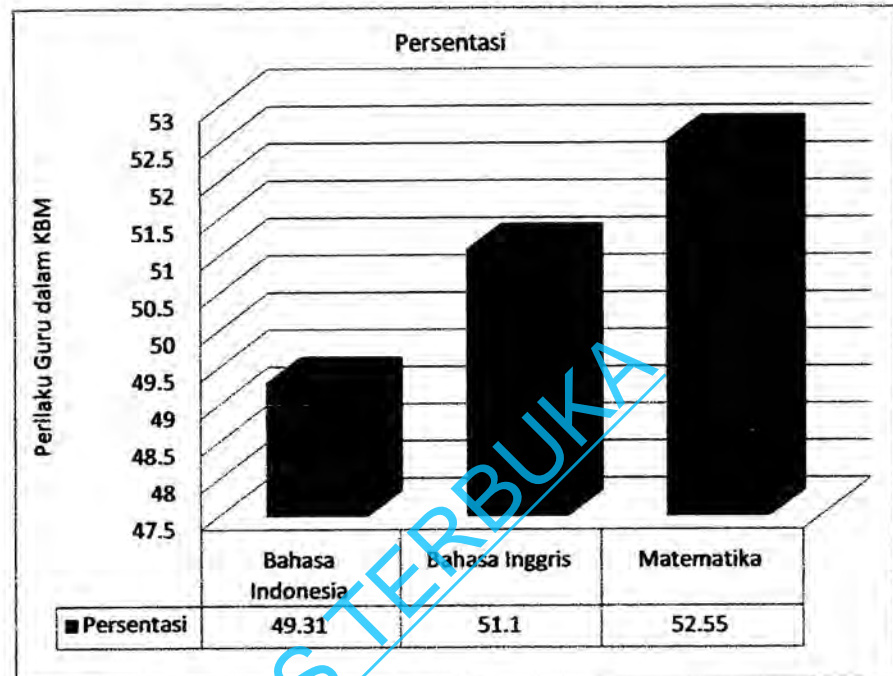
Gambar 8. Prestasi Siswa pada Mata pelajaran Matematika



### 3.2. Perilaku Guru Dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM)

Apabila perilaku guru dalam kegiatan belajar mengajar diukur dengan menggunakan lima skala sangat buruk (0,0 – 20%), buruk (21 – 40%), cukup baik (41 – 60%), baik (61 – 80%), sangat baik (81 – 100%). Maka data dalam gambar 9 dapat menginformasikan kepada pembaca bahwa perilaku guru dinilai cukup baik, baik itu guru Bahasa Indonesia (49,31%), guru bahasa Inggris (51,1%), maupun guru Matematika (52,55%).

Gambar 9. Perilaku Guru dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM)



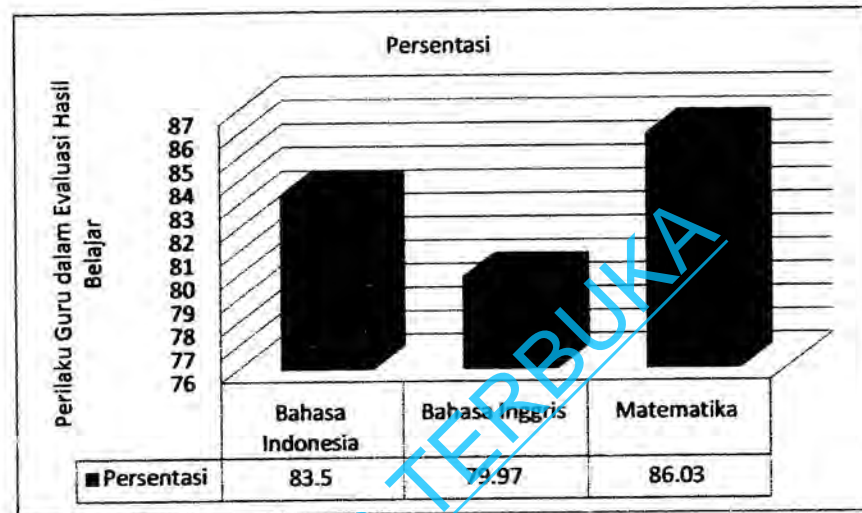
Walaupun guru ketiga mata pelajaran tersebut berperilaku cukup baik, tetapi apabila ketiganya dibandingkan, ternyata perilaku guru matematika lebih baik dibandingkan dengan perilaku guru bahasa Inggris dan perilaku guru Bahasa Indonesia.

### 3.3. Perilaku Guru Dalam Evaluasi Hasil Pelajaran

Dengan menggunakan ukuran/skala yang sama perilaku guru dalam evaluasi hasil belajar bervariasi antara guru Bahasa Indonesia, guru Bahasa Inggris, dan guru Matematika. Guru yang berperilaku sangat baik dalam melakukan evaluasi hasil belajar adalah guru Matematika dan guru Bahasa Indonesia, sementara guru Bahasa

Inggris dinilai memiliki perilaku baik. Tidak ada guru yang memiliki perilaku sangat buruk, buruk, atau cukup baik.

Gambar 10. Persentase Perilaku Guru dalam Evaluasi Hasil Belajar



Perilaku guru yang baik dan sangat baik ini diharapkan memiliki hubungan dan pengaruh positif pada hasil belajar siswa. Variasi perilaku guru ini juga bisa menyebabkan prestasi atau hasil belajar siswa yang bervariasi pula.

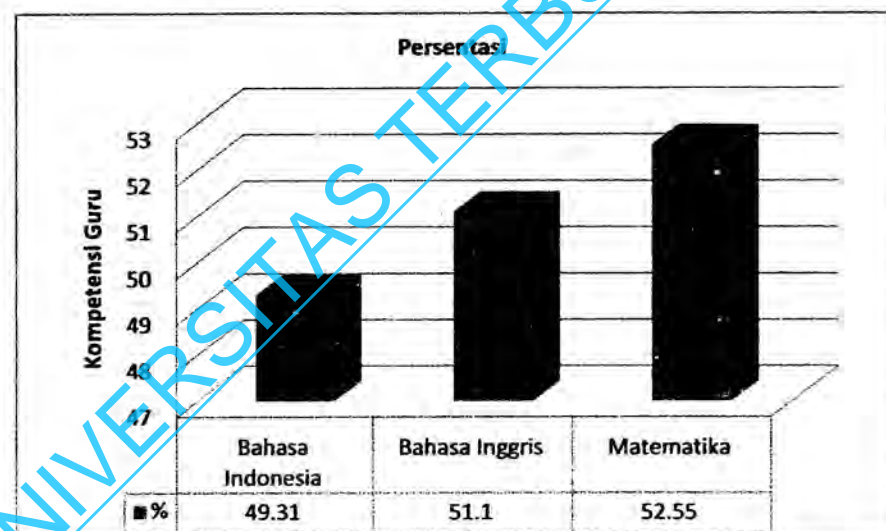
### 3.4. Kompetensi Guru

Kompetensi guru Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris dan Matematika dapat dilihat dalam gambar 11. Kompetensi guru bahasa Indonesia, guru bahasa Inggris dan guru Matematika nampaknya belum menggembarakan bila menggunakan lima skala sangat rendah (0,0 – 20%), rendah (21 – 40%), cukup tinggi (41 – 60%), tinggi (61 – 80%), sangat tinggi (81 – 100%). Data dalam gambar 11 bila dibaca dengan menggunakan lima skala tersebut, maka ketiganya masih berada

pada klasifikasi cukup tinggi. Belum ada yang masuk kategori tinggi apalagi sangat tinggi.

Kompetensi guru diharapkan berkorelasi positif dengan perilaku guru dalam kegiatan belajar mengajar dan perilaku guru dalam evaluasi hasil belajar. Apabila kompetensi guru masih dalam kategori cukup tinggi tetapi perilaku guru dalam evaluasi dinilai sangat baik, merupakan hal yang perlu dipertanyakan. Atau paling tidak merupakan fenomena yang perlu diteliti lebih lanjut bagi peneliti lain.

Gambar 11. Persentase Tingkat Kompetensi Guru



#### 4. Analisis Pengaruh variabel X terhadap Variabel Y (Uji Hipotesis)

##### 4.1. Analisis Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Perilaku Guru dalam Kegiatan Belajar Mengajar ( $X_1X_2$ )

Kompetensi yang baik tentunya mempunyai pengaruh yang kuat terhadap perilaku guru dalam kegiatan belajar mengajar, oleh karena itu sebelum penulis melakukan pengujian pengaruh kompetensi guru terhadap perilaku guru dalam KBM, maka terlebih dahulu dilakukan uji hubungan atau corelasi. Jika ada korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat, maka pengujian pengaruh dapat dilakukan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 <sup>a</sup>	.667	.416	.02298

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Guru

Hasil perhitungan di atas menerangkan bahwa angka R sebesar 0,817 menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi guru dengan perilaku guru dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) menunjukkan hubungan yang kuat

Hubungan atau korelasi yang kuat antara variabel kompetensi guru dengan perilaku guru dalam kegiatan belajar mengajar memberi keyakinan bahwa tanpa adanya kompetensi guru, maka perilaku guru dalam KBM tidak akan tercapai

Selanjutnya *Standardized Coefficients Beta* dinyatakan sebagai nilai pengaruh ( $r$ ). Dalam hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif terhadap perilaku guru dalam KBM dengan kekuatan pengaruh sebesar 0,817. Hasil ini menunjukkan bahwa antara korelasi / hubungan dengan regresi / pengaruh mempunyai hubungan yang sejajar karena nilai pengaruh akan meningkat sebanding dengan meningkatnya nilai korelasi, demikian pula sebaliknya, sebagaimana dapat ditunjukkan dengan nilai korelasi ( $R$ ) sebesar 0,817 sama nilainya dengan nilai *Standardized Coefficients Beta*( $r$ ) sebesar 0,817, hasil ini juga sama dengan *correlatoins partial* sebesar 0,817, sehingga menunjukkan suatu kesamaan dan hubungan yang kuat dan signifikan antara kompetensi guru dengan perilaku guru dalam kegiatan belajar mengajar. Hal tersebut dapat ditunjukkan dalam perhitungan *Coefficients\** sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	250.285	.761		5.240	.000
Kompetensi Guru	.030	.222	.817 <sup>a</sup>	3.135	.003

a. Dependent Variable: Perilaku Guru dalam KBM

Angka koefisien determinan  $R$  square ( $R^2$ ) sebesar 0,667 adalah pengkodratan dari koefisien korelasi yakni 0,817. Ini mengandung pengertian bahwa 66,7% variable perilaku guru



dalam KBM dapat dijelaskan dari variabel Independen yakni kompetensi guru sedangkan sisanya 53,3 % ( 100% - 66,7% ) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

### Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, maka berdasarkan kaidah pengambilan keputusan yang ditentukan sebelumnya dapat ditentukan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebagaimana dalam perhitungan diatas sebesar 3,135, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  ditentukan dengan taraf nyata  $\alpha = 0,01, df$  jumlah sampel - 1 atau  $64 - 1 = 63$ , pengujian dilakukan satu sisi atau satu pihak, maka didapat  $t_{tabel0.01}$  sebesar 1,671. Dengan demikian maka  $t_{hitung0.01} 3,135 > t_{tabel} 1,671$ , maka sesuai analisis *coeficients*, secara parsial keputusan yang diambil adalah hipotesis  $H_a$  diterima artinya kompetensi guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku guru dalam KBM pada SMA Negeri 1 Wewewa Timur dan SMK Negeri 1 Wewewa Barat Kabupaten Sumba Barat Daya

Keputusan lain yang diambil berdasarkan data tabel di atas adalah bahwa pada kolom sig ( *significance* ) untuk constant, motivasi kerja sebesar 0,000<sup>a</sup> atau probabilitasnya berada dibawah 0,01 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan

demikian *coefisien regresi signifikan* atau dengan kata lain variabel motivasi benar – benar berpengaruh secara *signifikan* terhadap perilaku guru dalam kegiatan belajar mengajar (KBM )

### 1.2. Analisis pengaruh Kompetensi Guru Terhadap perilaku guru dalam Evaluasi belajar mengajar ( $X_1$ $X_3$ )

Kompetensi yang baik mempunyai pengaruh terhadap perilaku guru dalam kegiatan evaluasi belajar mengajar, oleh karena itu sebelum penulis melakukan pengujian pengaruh kompetensi guru terhadap perilaku guru dalam kegiatan evaluasi belajar, maka terlebih dahulu dilakukan uji hubungan atau korelasi. Jika ada korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat, maka pengujian pengaruh dapat dilakukan

Model Summary

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.762 <sup>a</sup>	.581	.311	.0449

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Guru

Hasil perhitungan di atas menerangkan bahwa angka R sebesar 0,762 menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi guru dengan perilaku guru dalam Evaluasi Belajar Mengajar (EBM) menunjukkan hubungan yang kuat

Hubungan atau korelasi yang antara variabel kompetensi guru dengan perilaku guru dalam evaluasi belajar mengajar

memberi keyakinan bahwa tanpa adanya kompetensi guru, maka perilaku guru dalam EBM tidak akan tercapai.

Selanjutnya *Standardized Coefficients Beta* dinyatakan sebagai nilai pengaruh ( $r$ ). Dalam hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif terhadap perilaku guru dalam EBM dengan kekuatan pengaruh sebesar 0.762. Hasil ini menunjukkan bahwa antara korelasi / hubungan dengan regresi / pengaruh mempunyai hubungan yang sejajar karena nilai pengaruh akan meningkat sebanding dengan meningkatnya nilai korelasi, demikian pula sebaliknya, sebagaimana dapat ditunjukkan dengan nilai korelasi ( $R$ ) sebesar 0,672 sama nilainya dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* ( $r$ ) sebesar 0,672, hasil ini juga sama dengan *correlatoins partial* sebesar 0,762, sehingga menunjukkan suatu kesamaan dan hubungan yang kuat dan signifikan antara kompetensi guru dengan perilaku guru dalam evaluasi belajar mengajar. Hal tersebut dapat ditunjukkan dalam perhitungan *Coefficients* sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	96.499	1.378		4.514	.000
Kompetensi Guru	.129	.100	.762	3.294	.002

a. Dependent Variable: Perilaku Guru dalam Evaluasi Belajar Mengajar

Angka koefisien determinan R square ( $R^2$ ) sebesar 0,581 adalah pengkodratian dari koefisien korelasi yakni 0,762. Ini mengandung pengertian bahwa 58,1% variabel perilaku guru dalam Evaluasi Belajar Mengajar dapat dijelaskan dari variabel Independen yakni kompetensi guru sedangkan sisanya 41,9 % ( $100\% - 58,1\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

#### Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, maka berdasarkan kaidah pengambilan keputusan yang ditentukan sebelumnya dapat ditentukan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebagaimana dalam perhitungan diatas sebesar 3,294, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  ditentukan dengan taraf nyata  $\alpha = 0,01, df$  jumlah sampel  $- 1$  atau  $64 - 1 = 63$ , pengujian dilakukan satu sisi atau satu pihak, maka didapat  $t_{tabel0.01}$  sebesar 1,671. Dengan demikian maka  $t_{hitung0.01} 3,294 > t_{tabel} 1,671$ , maka sesuai analisis *coeficients*, secara parsial keputusan yang diambil adalah hipotesis  $H_a$  diterima artinya

kompetensi guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku guru dalam EBM pada SMA Negeri 1 Wewewa Timur dan SMK Negeri 1 Wewewa Barat Kabupaten Sumba Barat Daya

Keputusan lain yang diambil berdasarkan data tabel di atas adalah bahwa pada kolom sig ( *significance* ) untuk kompetensi guru sebesar 0,002<sup>a</sup> atau probabilitasnya berada dibawah 0,01 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian *coefisien regresi signifikan* atau dengan kata lain variabel kompetensi guru benar – benar berpengaruh secara *signifikan* terhadap perilaku guru dalam evaluasi belajar.

### 1.3. Analisis pengaruh Perilaku Guru dalam Kegiatan Belajar Mengajar terhadap Prestasi Belajar Siswa ( $X_2$ – Y)

Perilaku Guru dalam Kegiatan Belajar Mengajar tentunya mempunyai pengaruh terhadap prestasi siswa , oleh karena itu sebelum penulis melakukan pengujian pengaruh Perilaku Guru dalam Kegiatan Belajar Mengajar terhadap prestasi siswa, maka terlebih dahulu dilakukan uji hubungan atau korelasi. Jika ada korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat, maka pengujian pengaruh dapat dilakukan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 <sup>a</sup>	.571	.209	.88575

a. Predictors: (Constant), Perilaku Guru dalam KBM

Hasil perhitungan di atas menerangkan bahwa angka R sebesar 0,756 menunjukkan bahwa hubungan antara perilaku guru dalam Evaluasi Belajar Mengajar (EBM) dengan prestasi siswa menunjukkan hubungan yang kuat

Hubungan atau korelasi yang antara variabel perilaku guru dalam kegiatan belajar mengajar memberi keyakinan bahwa tanpa adanya perilaku guru dalam kegiatan belajar mengajar, maka prestasi siswa tidak akan tercapai. Selanjutnya *Standardized Coefficients Beta* dinyatakan sebagai nilai pengaruh ( $r$ ). Dalam hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif terhadap perilaku guru dalam EBM dengan kekuatan pengaruh sebesar 0.756. Hasil ini menunjukkan bahwa antara korelasi / hubungan dengan regresi / pengaruh mempunyai hubungan yang sejajar karena nilai pengaruh akan meningkat sebanding dengan meningkatnya nilai korelasi, demikian pula sebaliknya, sebagaimana dapat ditunjukkan dengan nilai korelasi ( $R$ ) sebesar 0,756 sama nilainya dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* ( $r$ ) sebesar 0,756, hasil ini juga sama dengan *correlatoin partial* sebesar 0,756, sehingga menunjukkan suatu

kesamaan dan hubungan yang kuat dan signifikan antara perilaku guru dalam kegiatan belajar mengajar dengan prestasi siswa. Hal tersebut dapat ditunjukkan dalam perhitungan *Coefficients* sebagai berikut :

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	226.669	.645		48.803	.000
Perilaku Guru dalam KBM	.022	.018	.756	4.242	.001

a. Dependent Variable: Prestasi Siswa

Angka koefisien determinan *R square* ( $R^2$ ) sebesar 0,571 adalah pengkodratan dari koefisien korelasi yakni 0,756. Ini mengandung pengertian bahwa 58,1% variable prestasi siswa dapat dijelaskan dari variabel Independen yakni perilaku guru dalam proses belajar mengajar sedangkan sisanya 41,9 % ( 100% - 58,1% ) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

#### Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, maka berdasarkan kaidah pengambilan keputusan yang ditentukan sebelumnya dapat ditentukan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebagaimana dalam perhitungan diatas sebesar 4,242 , sedangkan nilai  $t_{tabel}$  ditentukan dengan taraf nyata  $\alpha = 0,01, df$  jumlah sampel - 1 atau  $64 - 1 = 63$ , pengujian dilakukan satu sisi atau satu pihak, maka didapat

$t_{tabel0.01}$  sebesar 1,671. Dengan demikian, maka  $t_{hitung0.01}4,242 >$   
 $t_{tabel}1,671$ , maka sesuai analisis *coefisients*, secara parsial keputusan yang diambil adalah hipotesis  $H_a$  diterima artinya perilaku guru dalam kegiatan belajar mengajar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi belajar pada SMA Negeri 1 Wewewa Timur dan SMK Negeri 1 Wewewa Barat Kabupaten Sumba Barat Daya

Keputusan lain yang diambil berdasarkan data tabel di atas adalah bahwa pada kolom sig ( *significance* ) untuk kompetensi guru sebesar 0,001<sup>a</sup> atau probabilitasnya berada dibawah 0,01 sehingga  $H_a$  diterima. Dengan demikian *coefisien regresi signifikan* atau dengan kata lain variabel kompetensi guru benar – benar berpengaruh secara *signifikan* terhadap prestasi siswa.

#### 1.4. Analisis pengaruh perilaku Guru dalam Evaluasi Belajar Mengajar terhadap Prestasi Belajar Siswa ( $X_3$ Y)

Perilaku Guru dalam Evaluasi Belajar Mengajar tentunya mempunyai pengaruh terhadap prestasi siswa, oleh karena itu sebelum penulis melakukan pengujian pengaruh Perilaku Guru dalam Evaluasi Belajar terhadap prestasi siswa, maka terlebih dahulu dilakukan uji hubungan atau korelasi. Jika ada korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat, maka pengujian pengaruh dapat dilakukan



Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 <sup>a</sup>	.609	.118	.016631

a. Predictors: (Constant), Perilaku Guru dalam Evaluasi

Hasil perhitungan di atas menerangkan bahwa angka R sebesar 0,781 menunjukkan bahwa hubungan antara perilaku guru dalam Evaluasi Belajar Mengajar (EBM) dengan prestasi siswa menunjukkan hubungan yang positif

Hubungan atau korelasi yang antara variabel perilaku guru dalam evaluasi belajar mengajar dengan prestasi siswa memberi keyakinan bahwa tanpa adanya perilaku guru dalam evaluasi belajar mengajar, maka prestasi siswa tidak akan tercapai.

Selanjutnya *Standardized Coefficients Beta* dinyatakan sebagai nilai pengaruh ( $r$ ). Dalam hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa perilaku guru dalam EBM berpengaruh terhadap prestasi siswa dengan kekuatan pengaruh sebesar 0.781. Hasil ini menunjukkan bahwa antara korelasi / hubungan dengan regresi / pengaruh mempunyai hubungan yang sejajar karena nilai pengaruh akan meningkat sebanding dengan meningkatnya nilai korelasi, demikian pula sebaliknya, sebagaimana dapat ditunjukkan dengan nilai korelasi ( $R$ ) sebesar 0,781 sama nilainya dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* ( $r$ ) sebesar 0,781, hasil ini juga sama dengan *correlatoin partial* sebesar

0,781 , sehingga menunjukkan suatu kesamaan dan hubungan yang kuat dan signifikan antara perilaku guru dalam evaluasi belajar mengajar dengan prestasi siswa. Hal tersebut dapat ditunjukkan dalam perhitungan **Coefficients** sebagai berikut :

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	225.168	4.922		45.745	.000
Perilaku Guru dalam Evaluasi	.058	.039	.781	4.478	.001

a. Dependent Variable: Prestasi Siswa

Angka koefisien determinan R square ( $R^2$ ) sebesar 0,609 adalah pengkodratan dari koefisien korelasi yakni 0,781. Ini mengandung pengertian bahwa 60,9% variasi prestasi siswa dapat dijelaskan dari variabel Independen yakni perilaku guru dalam evaluasi sedangkan sisanya 39,1 % ( 100% - 60,9% ) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

#### Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, maka berdasarkan kaidah pengambilan keputusan yang ditentukan sebelumnya dapat ditentukan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebagaimana dalam perhitungan diatas sebesar 4,478 , sedangkan nilai  $t_{tabel}$  ditentukan dengan taraf nyata  $\alpha = 0,01, df$  jumlah sampel - 1 atau  $64 - 1 =$

63, pengujian dilakukan satu sisi atau satu pihak, maka didapat  $t_{\text{tabel}0.01}$  sebesar 1,671. Dengan demikian, maka  $t_{\text{hitung}0.01} 4,478 > t_{\text{tabel}1,671}$ , maka sesuai analisis *coeficients*, secara parsial keputusan yang diambil adalah hipotesis  $H_a$  diterima artinya perilaku guru dalam EBM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi siswa pada SMA Negeri 1 Wewewa Timur dan SMK Negeri 1 Wewewa Barat Kabupaten Sumba Barat Daya

Keputusan lain yang diambil berdasarkan data tabel di atas adalah bahwa pada kolom sig ( *significance* ) untuk kompetensi guru sebesar 0,001<sup>a</sup> atau probabilitasnya berada dibawah 0,01 sehingga  $H_a$  diterima. Dengan demikian *coefisien regresi signifikan* atau dengan kata lain variabel perilaku guru dalam evaluasi benar – benar berpengaruh secara *signifikan* terhadap prestasi siswa.

#### 1.5. Analisis pengaruh perilaku guru dalam KBM dan perilaku guru dalam evaluasi Terhadap Prestasi Belajar Siswa ( $X_2$ , $X_3$ Y)

Untuk melakukan pengujian pengaruh perilaku guru dalam KBM dan perilaku guru dalam evaluasi terhadap Prestasi Belajar Siswa secara bersama – sama ( *simultan* ), maka di dahului dengan uji hubungan, jika ada hubungan positif, maka pengujian pengaruh dilanjutkan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 <sup>a</sup>	.714	.051	.10184

a. Predictors: (Constant), Perilaku Guru dalam Evaluasi Belajar, Kompetensi Guru, Perilaku Guru dalam KBM

Hasil perhitungan di atas menerangkan bahwa angka R sebesar 0,845 menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi guru, perilaku guru dalam kegiatan belajar mengajar dan perilaku guru dalam Evaluasi Belajar Mengajar (EBM) dengan prestasi siswa menunjukkan hubungan yang positif

Hubungan atau korelasi yang antara variabel bebas dengan prestasi siswa memberi keyakinan bahwa tanpa adanya kompetensi guru, perilaku guru dalam KBM dan perilaku guru dalam evaluasi belajar mengajar, maka prestasi siswa tidak akan tercapai.

Selanjutnya Angka koefisien determinan R square ( $R^2$ ) sebesar 0,714 adalah pengkodratian dari koefisien korelasi yakni 0,845. Ini mengandung pengertian bahwa 71,4% variabel prestasi siswa dapat dijelaskan dari variabel Independen yakni kompetensi guru, perilaku guru dalam KBM dan perilaku guru dalam evaluasi sedangkan sisanya 28,6% (100% - 71,4%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompetensi guru, perilaku guru dalam KBM dan perilaku guru dalam Evaluasi belajar terhadap prestasi siswa, maka selanjutnya dilakukan pengujian pengaruh sebagai berikut :

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	92.200	3	30.733	6.126	.006 <sup>b</sup>
Residual	867.237	60	14.454		
Total	959.438	63			

a. Predictors: (Constant), Perilaku Guru dalam Evaluasi Belajar, Kompetensi Guru, Perilaku Guru dalam KBM

b. Dependent Variable: Prestasi Siswa

Berdasarkan kaidah pengambilan keputusan yang menyatakan bahwa jika  $F_{hitung} > F_{table}$ , maka variable kompetensi guru, perilaku guru dalam KBM dan perilaku guru dalam evaluasi berpengaruh secara bersama – sama terhadap prestasi siswa, jika  $F_{hitung,0,01} > F_{table,0,01}$ , maka variable kompetensi guru, perilaku guru dalam KBM dan perilaku guru dalam evaluasi tidak berpengaruh secara bersama – sama terhadap prestasi siswa

Dari kaidah ini, maka selanjutnya penulis melakukan analisis dan mengambil keputusan apakah variable kompetensi guru, perilaku guru dalam KBM dan perilaku guru dalam evaluasi sama - sama berpengaruh secara simultan terhadap prestasi siswa. Hasil perhitungan dan analisis nilai  $F$  sebagaimana dalam tabel

ANOVA menunjukkan nilai kompetensi guru, perilaku guru dalam KBM dan perilaku guru dalam evaluasi sebesar 6,126. Dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel} \alpha 0,01$  dengan derajat bebas (df) pembilang 3 dan derajat bebas penyebut 60 didapat  $F_{tabel} 4,130$ . Dengan demikian maka  $F_{hitung} 6,126 > F_{tabel} 4,130$ , maka sesuai analisis *coefisients*, secara simultan keputusan yang diambil adalah hipotesis  $H_a$  diterima artinya variable kompetensi guru, perilaku guru dalam KBM dan perilaku guru dalam evaluasi berpengaruh secara bersama – sama (simultan) dan signifikan terhadap prestasi siswapada SMA Negeri 1 Wewewa Timur dan SMK Negeri 1 Wewewa Barat Kabupaten Sumba Barat Daya.

Keputusan lain yang diambil berdasarkan perhitungan di atas adalah bahwa pada kolom *sig* ( *significance* ) sebesar 0,006 atau probabilitasnya berada dibawah 0,01 sehingga  $H_a$  diterima. Dengan demikian *coefisien* regresi signifikan. Selanjutnya untuk menentukan persamaan regresi ganda, maka dapat digunakan hasil perhitungan dalam tabel **Coefficients<sup>a</sup>** berikut ini :

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	220.124	.255		23.783	.000
Kompetensi Guru	.037	.032	.762	3.135	.003
Perilaku Guru dalam KBM	.011	.028	.756	4.242	.006
Perilaku Guru dalam Evaluasi Belajar	.033	.062	.781	4.478	.001

a. Dependent Variable: Prestasi Siswa

Persamaan regresi berganda berdasarkan tabel Coefficients di atas adalah  $Y = 220,124 + 0,037X_1 + 0,011X_2 + 0,033X_3$

$$Y = 220,124 + 0,037X_1 + 0,011X_2 + 0,033X_3$$

Persamaan ini dapat diberi makna sebagai berikut :

$Y = 220,124$  : artinya jika kompetensi guru ( $X_1$ ), perilaku guru dalam KBM ( $X_2$ ) dan perilaku guru dalam evaluasi ( $X_3$ ) konstan, maka prestasi siswa pada SMA Negeri 1 Wewewa Timur dan SMK Negeri 1 Wewewa Barat Kabupaten Sumba Barat Dayasebesar 220,124 point

$b_1 = 0,037$ , koefisien regresi kompetensi guru sebesar 0,037, menyatakan setiap terjadi kenaikan satu kompetensi guru ( $X_1$ ), maka akan menaikkan prestasi siswa pada SMA Negeri 1 Wewewa Timur dan SMK Negeri 1 Wewewa Barat Kabupaten Sumba Barat Daya(  $Y$  ) sebesar 0,037 point. Dengan asumsi perilaku guru dalam KBM ( $X_2$ ) dan perilaku guru dalam evaluasi ( $X_3$ ) adalah konstan

$b_2=0,011,$

koefisien regresi perilaku guru dalam KBM sebesar 0,011, menyatakan setiap terjadi kenaikan satu perilaku guru dalam KBM ( $X_2$ ), maka akan menaikkan prestasi siswa pada SMA Negeri 1 Wewewa Timur dan SMK Negeri 1 Wewewa Barat Kabupaten Sumba Barat Daya ( $Y$ ) sebesar 0,037 point. Dengan asumsi kompetensi guru ( $X_1$ ) dan perilaku guru dalam evaluasi ( $X_3$ ) adalah konstan.

$b_3=0,033,$

koefisien regresi perilaku guru dalam evaluasi sebesar 0,033, menyatakan setiap terjadi kenaikan satu perilaku guru dalam KBM ( $X_3$ ), maka akan menaikkan prestasi siswa pada SMA Negeri 1 Wewewa Timur dan SMK Negeri 1 Wewewa Barat Kabupaten Sumba Barat Daya ( $Y$ ) sebesar 0,033 point. Dengan asumsi kompetensi guru ( $X_1$ ) dan guru dalam KBM ( $X_2$ ) adalah konstan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Kompetensi guru berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap perilaku guru dalam KBM pada SMANegeri 1 Wewewa Timur dan SMK Negeri 1 WewewaBarat Kabupaten Sumba Barat Daya
2. Kompetensi guru berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap perilaku guru dalam evaluasi pada SMA Negeri 1 Wewewa Timur dan SMK Negeri 1 Wewewa Barat Kabupaten Sumba Barat Daya
3. Perilakuguru dalam Proses Belajar Mengajar (PBM) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap prestasi siswa pada SMA Negeri 1 WewewaTimurdan SMK Negeri 1 WewewaBarat Kabupaten Sumba Barat Daya
- 4 Perilakuguru dalam evaluasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap prestasi siswa pada SMA Negeri 1 Wewewa Timur dan SMK Negeri 1 Wewewa Barat Kabupaten Sumba Barat Daya
5. Kompetensi guru, perilaku guru dalam PBM, perilaku guru dalam evaluasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap prestasi siswa pada SMA Negeri 1 Wewewa Timur dan SMK Negeri 1 Wewewa Barat Kabupaten Sumba Barat Daya

## B. Saran

1. Disarankan para guru dapat meningkatkan kompetensinya sehingga dapat memperbaiki perilakunya dalam kegiatan belajar mengajar untuk meningkatkan prestasi siswa pada SMA Negeri 1 Wewewa Timur dan SMK Negeri 1 Wewewa Barat Kabupaten Sumba Barat Daya. Kompetensi guru yang perlu ditingkatkan adalah kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi social. Sedangkan perilaku guru dalam proses KBM ditekankan pada kemampuan guru membuka pelajaran, sikap guru dalam proses pembelajaran, penguasaan bahantelajar / materi pembelajaran dan mampu menggunakan media pembelajaran.
2. Disarankan para guru dapat meningkatkan kompetensinya, sehingga dapat memperbaiki perilakunya dalam evaluasi belajar untuk meningkatkan prestasi siswa pada SMA Negeri 1 Wewewa Timur dan SMK Negeri 1 Wewewa Barat Kabupaten Sumba Barat Daya. Peningkatan perilaku guru dalam evaluasi belajar ditekankan pada evaluasi pembelajaran, kemampuan menutup kegiatan pembelajaran dan tindaklanjut. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan antara lain kegiatan pelatihan kurikulum, pelatihan kompetensi guru, kegiatan KKG untuk guru-guru SD, kegiatan MGMP untuk guru-guru SMA/SMK, kegiatan pelatihan guru TIK. Selain itu peningkatan kompetensi juga dapat dilakukan melalui program supervise oleh kepala SD, SMP, SMA/SMK, program supervise oleh Pengawas sekolah sesuai wilayah kerja masing-masing dan pelaksanaan

program supervise terpadu dari tingkat kabupaten yang dilibatkan antara lain dari unsure Dinas PPO kabupaten mulai dari kepala dinas PPO, kepala bidang dan kepala seksi rata-rata berasal dari guru dan kepala sekolah.

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin H. John and Joyce E.A. Russel, 1993. *Human Resource Management*, MacGraw-Hill, Inc. Singapore.
- Dessler, Gary, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 dan 2, Terjemahan Triana Iskandarsyah, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, 2008. *Penilaian Kinerja Guru*, <http://www.google.co.id/search?>
- Furtwengler Dale, 2002, *Penilaian Kinerja*, Andi Yogyakarta.
- Gibson, James L. Et. Al, *Organization; Behavior, Structure, Processes. Twelfth Edition*, New York: McGraw Hill, 2006.
- Higgins, Michael 1984. *Performance Advantage and Limitation of ROI as Measure of Compare*, Terjemahan Bambang Triono, PT Gramedia, Jakarta.
- Keban Yeremias T, 2004, *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*, Penerbit Gava Media.
- Kreitner, Robert, dan Kinicki, Kinicki, Angelo, 2007. *Organizational Behavior*. Seventh Edition, McGraw Hill, New York.
- Robert Kreintner dan Angelo Kinicki, 2007. *Organizational Behavior*. Seventh : McGraw Hill, New york.
- Majid, Abdul, 2008. *Perencanaan Pembelajaran, Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawiro Sjafri, 2003. *Manajemen Sumber Daya Mamusia Strategik*, PT Ghalia Indonesia Jakarta.
- Mondy, Wayne R Siharplin Arthur & Flipo Edwin B, 1995, *Management: Concepts and Practices*, Fourth Edition, Boston Allyn and Bacon, Inc.
- Mitchell, Terence R, 1992, *People in Organization Understanding Their Behavior, International Stueden*, Edition MC. Graw Hill Kogakhusa, Ltd.
- Mondy, Wayne R Siharplin Arthur & Flipo Edwin B, 1995, *Management: Concepts and Practices*, Fourth Edition, Boston Allyn and Bacon, Inc.

- Mulyasa, 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi (Konsep, Karakteristik dan Implementasi)* Remaja Rosda Karya, Jakarta.
- , 2008. *Standar Kompetensi Sertifikasi Guru*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Munandar, Utami, 1992. *Mengembangkan Bakat dan Kreativitas Anak Sekolah; Petunjuk Bagi Para Orang Tua dan Guru*, Grafindo, Jakarta.
- Purwanto 2013. *Evaluasi Hasil Belajar*, Pustaka pelajar, Yogyakarta.
- Ravianto, J. 1986. *Produktivitas dan Seni Usaha*, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. 2003. *Organizational Behavioral*, Pearson Education, Upper Saddle River, NJ.
- Rusman, 2011. *Model-Model Pembelajaran – Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Seri Manajemen Sekolah Bermutu, Rajawali Press, Jakarta.
- Samana, 1994. *Profesionalisme Keguruan*, Konisissus, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian Sondang P, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta.
- Sonntag Sabine and Michael Frese, 2002. *Psychological Management of Individual Performance*, Edited by Sabine Sonntag, John Wiley and Sons Ltd.
- Sudjana, Nana, 1989. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Sinar Baru, Bandung,
- , 2010. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Suparno, A. Suhaenah, 2000. *Membangun Kompetensi Belajar*, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta.
- Swardi, 2008. *Manajemen Pembelajaran*, (Mencipta Guru Kreatif dan Berkompotensi), Tmprina MediaGrafika, Surabaya.

Van Scotter, J., Motowidlo, S. J., & Cross, T. C. (2000). *Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards*. *Journal of Applied Psychology*, 85, 526-535.

Yamin, Martinis, dan Maisah, 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*, Gaung Persada (GP) Press, Jakarta.

<http://madrasah.kemenag.go.id/UserFiles/File/BEC-TF->

[Mengukur%20Prestasi%20Belajar%20siswa%20Di%20Madrasah.pdf](#), diakses 10 Maret 2013. *Mengukur Prestasi Belajar Siswa*. Bottom of Form

UNIVERSITAS TERBUKA

# REKAP JAWABAN RESPONDEN SMA

## KOMPETENSI GURU

### A. BAHASA INDONESIA

N0	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	JLH
1	2	3	2	3	2	1	1	2	3	1	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	67
2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	77
3	3	3	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	1	64
4	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	73
5	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	71
6	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	75
7	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	79
8	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	57
9	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	71
10	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
11	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	70
12	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	78
13	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	71
14	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	74
15	3	2	1	2	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	67
16	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	66
17	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
18	3	3	3	3	2	1	1	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	73
19	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	70
20	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	76
21	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	78
22	3	3	3	2	2	3	1	1	1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	61
23	3	1	2	2	2	1	3	3	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
24	3	1	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	60
25	1	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	52
26	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	2	2	3	1	3	56
27	2	2	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	71
28	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	64
29	2	2	3	3	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
30	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	79
31	3	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	66
32	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	66





## B. BAHASA INGGRIS

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	
1	1	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	
2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
3	2	2	2	1	2	2	3	3	1	3	1	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	
4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	
5	1	2	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	
6	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	
7	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	
8	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	
9	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	2	3	3	3	
10	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
12	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
14	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
15	3	3	1	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	3	2	2	2	1	2	3	
16	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	1	3	2	3	3	
17	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	
19	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	
20	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
21	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	
22	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
23	3	1	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	
24	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	
25	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	3	4	4	2	3	3	1	
26	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	4	3	4	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	
27	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	
28	2	2	3	2	1	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
30	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	
31	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
32	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
33	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
34	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	
35	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
36	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	



## C MATEMATIKA

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	JLH
1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	70
2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	78
3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	68
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	77
5	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	2	1	3	3	70
6	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	76
8	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	69
9	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	1	3	74
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	82
12	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	68
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	80
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	79
15	2	2	4	2	3	2	4	3	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2	2	3	70
16	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	68
17	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	69
18	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	78
19	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	71
20	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	75
21	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	78
22	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	75
23	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2	64
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	69
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57
26	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	78
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	82
28	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	75
29	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
30	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	68
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	80
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	79
35	2	2	4	2	3	2	4	3	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	3	78
36	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	68
37	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	69



## X2=PERILAKU GURU DALAM KBM

## A. BAHASA INDONESIA

N0	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	JILH	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
2	5	3	3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	86	
3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	85	
4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	86	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	98	
6	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	95	
7	4	3	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	73	
8	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	92	
9	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	87	
10	4	5	4	5	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	74	
11	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	84	
12	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	3	4	71	
13	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	80	
14	4	2	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	81	
15	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	96	
16	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	92	
17	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	4	3	5	85	
18	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	79	
19	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	87	
20	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	4	4	3	2	68	
21	4	5	4	5	3	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	85	
22	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	90	
23	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	2	2	5	5	4	74	
24	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	89	
25	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	80	
26	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	82	
27	4	4	3	5	4	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	74	
28	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3	80	
29	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	93	
30	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	93	
31	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	75	
32	1	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	3	2	5	80	
33	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	87	
34	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	78	
35	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	3	83	



## B. BAHASA INGGRIS

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	JLH
1	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	91
2	5	3	3	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	89
3	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	84
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	86
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	86
6	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	89
7	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	5	76
8	5	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	86
9	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	91
10	4	2	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	76
11	5	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	88
12	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	94
13	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	95
14	5	3	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	87
15	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	93
16	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	90
17	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	5	3	3	4	4	3	4	5	4	4	80
18	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	94
19	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	88
20	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	91
21	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	5	85
22	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	87
23	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	89
24	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	5	5	5	94
25	5	3	3	3	3	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	3	1	5	4	4	78
26	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	85
27	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	91
28	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	88
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	98
30	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	97
31	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	77
32	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	94
33	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	90
34	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	86
35	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	90
36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	96

37	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	88
38	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
39	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
40	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
41	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
43	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
44	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
45	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
46	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
47	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
49	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
50	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
51	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
53	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
54	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
55	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
57	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
58	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
59	4	2	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
60	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
61	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
64																									0



## C MATEMATIKA

NO/PI	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	JLH
1	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	93
2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	77
3	4	5	5	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	87
4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	84
5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	82
6	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	91
7	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	88
8	4	3	2	3	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	3	78
9	4	3	4	4	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	85
10	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	77
11	4	4	3	2	5	4	3	2	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	76
12	5	3	5	3	4	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	78
13	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	82
14	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	5	3	5	4	3	4	83
15	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	91
16	5	4	3	3	6	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	2	3	5	86
17	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	3	5	85
18	4	4	2	3	4	5	4	4	5	3	5	2	2	4	3	4	3	4	2	72
19	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	81
20	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	90
21	4	3	5	4	5	3	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	86
22	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	82
23	4	3	3	3	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	85
24	5	3	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	90
25	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	88
26	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	87
27	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	93
28	5	5	5	4	4	5		4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	89
29	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	91
30	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	86
31	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	91
32	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	3	3	4	85
33	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	3	5	4	3	4	82
34	5	3	4	5		5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	82
35	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	93
36	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	98
37	5	4	5	4	5	5	5	4	5	6	5	4	5	4	3	5	5	5	5	93



## PERILAKU GURU DALAM EVALUASI

## A. BAHASA INDONESIA

N0	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JLH
1	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	43
2	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	45
3	5	5	4	4	4	3	5	3	4	3	40
4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	41
5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	46
6	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	47
7	3	4	5	4	3	3	3	4	5	5	39
8	3	3	4	5	5	3	5	2	5	5	40
9	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	46
10	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
11	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45
12	4	3	4	4	3	4	3	2	4	5	36
13	5	3	3	3	4	4	5	3	5	5	40
14	3	3	5	4	1	5	4	1	4	5	35
15	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46
16	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	45
17	5	4	4	5	5	5	5	2	4	5	44
18	4	5	5	5	4	3	4	2	5	5	42
19	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	42
20	3	4	2	4	1	5	5	3	4	5	36
21	4	3	5	3	4	3	5	2	5	5	39
22	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
23	4	3	4	5	5	4	5	1	3	5	39
24	4	5	5	4	4	2	4	3	5	4	40
25	4	3	4	3	4	2	4	2	4	5	35
26	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	45
27	4	4	4	5	4	4	5	2	5	5	42
28	4	3	3	4	3	3	4	2	4	5	35
29	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	43
30	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
31	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	41
32	4	4	3	5	3	4	5	2	2	5	37
33	4	4	4	3	4	3	5	3	5	5	40
34	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	35
35	4	3	3	3	5	3	2	2	5	4	34
36	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	43
37	3	3	3	4	4	3	1	1	5	3	30
38	4	4	3	5	5	3	5	3	5	5	42
39	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
40	4	5	4	4	5	3	3	3	5	5	41
41	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37
42	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	45
43	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	43
44	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	45
45	4	5	5	4	5	5	3	3	5	5	44
46	3	4	4	4	5	4	5	2	5	4	40
47	3	4	3	4	4	2	4	2	5	1	32
48	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	45
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

50	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	41
51	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	46
52	4	5	4	4	5	3	2	2	5	3	37
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	45
55	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	45
56	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	46
57	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	45
58	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
59	4	4	3	5	5	3	3	3	5	4	39
60	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	42
61	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	45
62	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
63	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	46
64	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	42

UNIVERSITAS TERBUKA

## B. BAHASA INGGRIS

N0	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JLH
1	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	45
2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
3	4	4	3	5	3	3	3	3	5	3	36
4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	40
5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	40
6	4	4	3	3	4	3	5	3	5	4	38
7	4	3	5	4	3	4	4	3	4	5	39
8	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	42
9	4	4	5	3	4	4	3	3	5	5	40
10	4	3	4	3	5	4	4	1	4	4	36
11	5	4	4	4	5	5	5	3	5	3	43
12	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	46
13	5	5	3	3	3	5	5	3	5	5	42
14	4	4	4	5	5	5	5	2	4	2	40
15	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	46
16	3	4	3	4	3	4	5	2	4	4	36
17	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	34
18	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
19	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
20	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	45
21	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
22	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	40
23	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
24	5	4	4	4	5	5	3	3	5	4	42
25	4	3	3	4	4	3	2	1	1	1	26
26	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	42
27	5	5	4	4	4	5	3	2	3	3	38
28	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	46
29	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
31	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	40
32	4	5	3	2	5	5	3	3	2	3	35
33	5	4	4	5	5	4	3	2	3	3	38
34	3	4	3	5	5	4	3	3	4	4	38
35	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
36	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
37	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	43
38	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	43
39	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	41
40	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	43
41	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	41
42	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	41
43	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	46
44	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
45	5	3	3	4	4	5	4	3	5	4	40
46	3	4	3	4	3	3	3	5	3	4	35
47	5	4	4	2	2	4	4	4	5	5	39
48	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	44
49	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
50	5	5	4	3	5	5	4	4	3	2	40

51	5	5	4	4	3	5	5	5	3	4	43
52	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	42
53	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	34
54	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	42
55	4	5	4	5	3	5	5	5	4	4	44
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	4	4	4	5	5	5	4	5	3	2	41
58	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
59	5	4	4	3	3	5	5	5	3	3	40
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
61	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	39
62	5	3	4	5	3	4	3	3	4	4	38
63	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
64	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44

UNIVERSITAS TERBUKA

### C MATEMATIKA

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JLH
1	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	46
2	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	40
3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	45
4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	3	43
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
6	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
7	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
8	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	42
9	5	4	3	4	4	5	5	5	5	3	43
10	4	4	3	4	3	4	5	5	5	2	39
11	3	4	5	1	5	5	5	5	5	1	39
12	4		5	5	5	5	5		5	2	36
13	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	42
14	3	4	3	5	5	5	5	5	5	3	43
15	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
16	4	3	4	5	5	5	5	5	5	1	42
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	45
18	4	2	4	5	4	2	4	5	2	3	35
19	4	4	4	3	4	5	5	5	5	3	42
20	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	46
21	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	43
22	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	44
23	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	42
24	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
25	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	45
26	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	45
27	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
28	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
29	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
30	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	44
31	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
32	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	42
33	3	4	4	4	5	4	5	5	5	3	42
34	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	45
35	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45
36	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	41
37	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	44
38	3	4	4	5	5	5	3	5	5	4	43
39	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
40	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
41	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
42	5	5	5	4	3	4	3	5	3	3	40
43	4	4	5	4	3	5	5	5	4	2	41
44	4	3	4	4	3	5	5	5	2	2	37
45		3	4	4	4	4	4	5	5	4	37
46	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
47	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	45
48	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	43
49	4	5	4	5	3	5	5	5	4	3	43
50	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	45

51	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	21
52	2	3	3	4	3	3	4	2	2	2	28
53	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
54	4	4	4	5	3	3	5	3	3	3	37
55	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	31
56	4	3	4	3	4	3	2	2	1	1	27
57	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	42
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	35
60	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	46
61	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
62	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	42
63	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	42
64											0

UNIVERSITAS TERBUKA



TABEL BANTU REGRESI

KOMPETENSI GURU	PERILAKU GURU DALAM KBM	PERILAKU GURU DALAM EVALUASI	PRESTASI SISWA
205	282	134	231
233	251	132	230
191	257	121	235
226	268	124	229
212	263	131	235
224	253	131	233
213	256	126	232
203	251	124	224
218	250	129	235
240	237	121	238
230	235	127	233
227	252	118	228
229	258	124	234
230	266	118	233
198	276	135	233
200	261	123	233
183	244	123	229
224	253	120	233
215	237	129	229
229	266	127	230
234	261	129	228
203	243	132	233
173	263	124	229
202	264	128	230
180	248	106	240
216	246	132	229
226	264	127	233
206	270	127	238
181	282	139	232
232	258	140	233
214	248	126	235
201	266	114	233
228	250	120	235
214	251	118	231
224	271	121	233
205	272	130	229
203	265	117	235
211	280	128	235
203	285	134	232
226	252	126	236
227	264	121	232
201	276	126	228
212	265	130	238
187	263	126	230
218	259	121	235
235	260	123	236
226	253	116	225
210	256	132	238
226	263	125	235

229	269	126	238
224	232	110	231
231	251	107	236
231	255	133	228
214	267	124	225
216	254	120	240
222	251	123	225
197	263	128	230
216	276	136	236
220	247	114	236
202	323	137	230
215	271	128	230
221	282	127	235
229	272	130	238
184	90	86	223

UNIVERSITAS TERBUKA

## DATA TABULASI

KOMPETENSI GURU			PERILAKU GURU DALAM KEMERDEKAAN			PERILAKU GURU DALAM EVALUASI			PRESTASI SISWA		
BINDO	INGRIS	MATEMATIKA	BINDO	INGRIS	MATEMATIKA	BINDO	INGRIS	MATEMATIKA	BINDO	INGRIS	MATEMATIKA
67	68	70	98	91	93	43	45	46	75	78	78
77	78	78	85	89	77	45	47	40	80	75	75
64	59	68	86	84	87	40	36	45	80	80	75
73	76	77	98	86	84	41	40	43	75	80	74
71	71	70	95	96	82	46	40	45	80	80	75
75	72	77	73	88	91	47	38	46	76	78	80
79	58	76	92	76	88	38	39	48	80	78	74
57	77	69	87	86	78	40	42	42	80	74	76
71	73	74	74	91	85	46	40	43	80	75	80
76	81	83	84	76	77	48	36	39	80	80	78
70	78	82	71	88	76	48	43	39	80	75	78
78	81	68	80	94	78	36	46	38	78	75	75
71	78	80	81	95	82	40	42	42	78	78	78
74	77	79	96	87	86	38	40	43	75	78	80
67	61	70	92	93	91	46	46	43	80	75	78
66	66	68	85	90	86	45	36	42	80	75	78
58	56	69	79	80	85	44	34	45	75	80	74
73	73	78	87	94	72	42	43	35	78	80	75
70	74	71	68	88	81	42	45	42	75	74	80
76	78	75	85	91	90	36	45	46	78	76	74
78	78	78	90	85	86	39	47	43	75	76	78
61	67	75	74	87	82	48	40	44	80	75	78
55	54	64	89	89	85	38	43	42	80	74	75
66	87	69	80	94	90	40	43	42	75	75	80
52	71	57	82	78	88	35	36	45	80	80	80
56	82	78	74	85	87	45	42	45	75	74	80
71	73	82	80	91	93	42	36	47	80	75	78
84	67	75	93	88	89	35	46	46	80	80	78
60	61	60	93	98	91	43	48	48	80	78	74
79	76	77	75	97	86	47	49	44	80	78	75
66	66	82	80	77	91	41	40	45	80	75	80
66	67	68	87	94	85	37	35	42	80	78	75
66	82	80	78	90	82	40	38	42	80	80	75
62	73	79	83	86	82	35	38	45	75	78	75
67	79	78	88	90	79	34	38	45	80	78	75
59	78	68	85	96	93	35	42	41	80	74	80
61	73	69	84	88	93	43	46	44	80	75	80
66	67	78	98	92	93	42	43	44	75	80	80
60	72	71	97	90	90	47	41	43	80	80	80
75	76	75	72	92	88	41	43	42	80	74	78

60	89	78	80	87	89	37	41	43	80	78	74
63	77	61	89	96	91	45	41	40	78	75	75
82	67	63	95	86	84	43	46	41	78	80	80
70	60	57	93	88	82	45	44	37	75	80	75
70	79	69	84	89	86	44	40	37	80	80	75
75	78	82	79	87	94	40	35	48	80	78	78
73	78	75	83	79	91	32	39	45	75	75	75
70	80	60	75	95	86	45	44	43	78	80	80
75	74	77	91	85	87	40	42	43	75	80	80
75	72	82	94	82	93	41	40	45	78	80	80
80	76	68	83	53	96	46	21	43	75	78	78
70	80	81	96	68	87	37	28	42	80	78	78
78	72	81	91	92	72	50	49	34	80	74	74
59	74	81	91	86	90	45	37	42	75	75	75
76	59	81	96	66	92	45	31	44	80	80	80
71	73	78	96	59	96	48	27	50	75	75	75
72	48	77	85	84	91	45	42	41	80	75	75
58	76	82	89	89	98	38	50	48	80	78	78
77	68	75	87	74	90	39	35	40	80	78	78
73	64	65	90	85	108	42	46	49	80	75	75
81	61	73	98	88	85	45	44	39	80	75	75
70	69	82	95	99	88	47	42	38	75	80	80
78	75	75	87	96	89	46	42	42	78	80	80
59	65	60	0	0	90	42	0	44	75	74	74

UNIVERSITAS TERBUKA

PENGARUH PENGARUH KOMPETENSI GURU ( $X_1$ ) PERILAKU GURU DALAM KBM ( $X_2$ ),  
PERILAKU GURU DALAM EVALUASI ( $X_3$ ) TERHADAP PRESTASI SISWA (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 <sup>a</sup>	.714	.051	.80184

a. Predictors: (Constant), Perilaku Guru dalam Evaluasi Belajar, Kompetensi Guru, Perilaku Guru dalam KBM

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.200	3	30.733	6.126	.006 <sup>a</sup>
	Residual	867.237	60	14.454		
	Total	959.438	63			

a. Predictors: (Constant), Perilaku Guru dalam Evaluasi Belajar, Kompetensi Guru, Perilaku Guru dalam KBM

b. Dependent Variable: Prestasi Siswa

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	220.124	.255		23.783	.000
	Kompetensi Guru	.037	.032	.762	3.135	.003
	Perilaku Guru dalam KBM	.011	.028	.756	4.242	.006
	Perilaku Guru dalam Evaluasi Belajar	.033	.062	.781	4.478	.001

a. Dependent Variable: Prestasi Siswa

PENGARUH KOMPETENSI GURU ( $X_1$ ) TERHADAP PERILAKU GURU DALAM KBM ( $X_2$ )  
Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi Guru <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Perilaku Guru dalam KBM

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 <sup>a</sup>	.667	.416	.42298

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Guru

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.716	1	13.716	.018	.893 <sup>a</sup>
	Residual	46625.222	62	752.020		
	Total	46638.938	63			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Guru

b. Dependent Variable: Perilaku Guru dalam KBM

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	250.285	.761		5.240	.000
	Kompetensi Guru	.030	.222	.817 <sup>a</sup>	3.135	.003

a. Dependent Variable: Perilaku Guru dalam KBM

PENGARUH KOMPETENSI GURU ( $X_1$ ) TERHADAP PERILAKU GURU DALAM EVALUASI ( $X_2$ )Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi Guru <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Perilaku Guru dalam Evaluasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 <sup>a</sup>	.581	.311	1.27449

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Guru

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.332	1	252.332	1.675	.200 <sup>a</sup>
	Residual	9341.105	62	150.663		
	Total	9593.438	63			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Guru

b. Dependent Variable: Perilaku Guru dalam Evaluasi

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	96.499	1.378		4.514	.000
	Kompetensi Guru	.129	.100	.762	3.294	.020

a. Dependent Variable: Perilaku Guru dalam Evaluasi

PENGARUH PERILAKU GURU DALAM KBM ( $X_1$ ) TERHADAP PRESTASI SISWA (Y)Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perilaku Guru dalam KBM <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Siswa

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 <sup>a</sup>	.571	.209	.88575

a. Predictors: (Constant), Perilaku Guru dalam KBM

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.294	1	23.294	1.543	.219 <sup>a</sup>
	Residual	936.143	62	15.099		
	Total	959.438	63			

a. Predictors: (Constant), Perilaku Guru dalam KBM

b. Dependent Variable: Prestasi Siswa

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	226.669	.645		48.803	.000
	Perilaku Guru dalam KBM	.022	.018	.756	4.242	.001

a. Dependent Variable: Prestasi Siswa



PENGARUH PERILAKU GURU DALAM KBM ( $X_1$ ), PERILAKU GURU DALAM EVALUASI ( $X_2$ ) TERHADAP PRESTASI SISWA (Y)

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perilaku Guru dalam KBM, Kompetensi Guru, Perilaku Guru dalam Evaluasi <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 <sup>a</sup>	.714	.108	.21686

a. Predictors: (Constant), Perilaku Guru dalam KBM, Kompetensi Guru, Perilaku Guru dalam Evaluasi

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.976	3	17.659	6.169	.004 <sup>a</sup>
	Residual	906.461	60	15.108		
	Total	959.438	63			

a. Predictors: (Constant), Perilaku Guru dalam KBM, Kompetensi Guru, Perilaku Guru dalam Evaluasi

b. Dependent Variable: Prestasi Siswa

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	217.643	8.162		26.666	.000
	Perilaku Guru dalam Evaluasi	.033	.062	.781	4.478	.001
	Kompetensi Guru	.037	.032	.762	3.135	.003
	Perilaku Guru dalam KBM	.011	.028	.756	4.242	.006

a. Dependent Variable: Prestasi Siswa

PENGARUH PERILAKU GURU DALAM EVALUASI (X<sub>1</sub>) TERHADAP PRESTASI SISWA (Y)Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perilaku Guru dalam Evaluasi <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Siswa

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 <sup>a</sup>	.609	.118	1.86631

a. Predictors: (Constant), Perilaku Guru dalam Evaluasi

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.638	1	32.638	2.183	.145 <sup>a</sup>
	Residual	926.800	62	14.948		
	Total	959.438	63			

a. Predictors: (Constant), Perilaku Guru dalam Evaluasi

b. Dependent Variable: Prestasi Siswa

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	225.168	4.922		45.745	.000
	Perilaku Guru dalam Evaluasi	.058	.039	.781	4.478	.001

a. Dependent Variable: Prestasi Siswa

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	69.0469	61.474	.031	.838
p2	69.0000	58.984	.267	.830
p3	69.0313	58.570	.339	.828
p4	68.9531	58.395	.346	.828
p5	69.1719	58.113	.362	.827
p6	68.8750	58.810	.297	.829
p7	69.1094	56.829	.313	.831
p8	69.1406	55.837	.454	.823
p9	68.9844	57.127	.392	.826
p10	68.9688	58.253	.302	.829
p11	68.9688	55.967	.518	.821
p12	69.0469	57.696	.351	.828
p13	68.9688	58.221	.402	.826
p14	68.9531	58.395	.315	.823
p15	68.9844	57.984	.406	.826
p16	68.9375	58.758	.325	.828
p17	68.9063	58.436	.387	.827
p18	69.0313	57.174	.432	.825
p19	69.1250	58.238	.330	.828
p20	68.9688	57.428	.428	.825
p21	68.8906	56.226	.623	.819
p22	68.8906	57.147	.577	.821
p23	68.9063	59.229	.294	.829
p24	68.9531	58.172	.337	.828
p25	69.1406	56.726	.502	.822
p26	68.9063	60.023	.234	.831
p27	69.0156	58.524	.345	.828
p28	68.8906	61.591	.038	.836

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	28

Analisis : Dari hasil out put di atas dapat diketahui  $r$  hitung ( kolom *corrected Item Total Correlation* ) yang selanjutnya dibandingkan dengan  $r$  tabel untuk  $df=28-1=27$  dan taraf nyata  $\alpha=0,01=0,487$ . Dari hasil analisis tersebut pertanyaan P1 s/d P28 mempunyai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yakni 0,833, maka disimpulkan bahwa pertanyaan – pertanyaan tersebut *Reliable*.

Reliability Statistics Instrumen Kompetensi Guru  
Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
p1	2.5000	.61721	64
p2	2.5469	.66499	64
p3	2.5156	.61701	64
p4	2.5938	.63543	64
p5	2.3750	.65465	64
p6	2.6719	.64377	64
p7	2.4375	.94070	64
p8	2.4063	.83035	64
p9	2.5625	.75330	64
p10	2.5781	.73040	64
p11	2.5781	.73040	64
p12	2.5000	.73463	64
p13	2.5781	.58567	64
p14	2.5938	.68357	64
p15	2.5625	.61399	64
p16	2.6094	.60729	64
p17	2.6406	.57369	64
p18	2.5156	.68989	64
p19	2.4219	.68556	64
p20	2.5781	.66200	64
p21	2.6563	.59678	64
p22	2.6563	.54098	64
p23	2.6406	.57369	64
p24	2.5938	.68357	64
p25	2.4063	.65991	64
p26	2.6406	.51539	64
p27	2.5313	.61641	64
p28	2.6563	.51080	64

UNIVERSITAS TERBUKA

Reliability Instrumen Perilaku Guru Dalam Evaluasi  
Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
p1	4.1094	.62022	64
p2	4.0625	.66368	64
p3	4.0781	.76230	64
p4	4.3594	.65143	64
p5	4.3594	.94897	64
p6	4.0313	.92528	64
p7	4.3281	.90947	64
p8	3.1406	1.02147	64
p9	4.6875	.58757	64
p10	4.5938	.77087	64

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	37.6406	15.599	.476	.691
p2	37.6875	15.552	.444	.694
p3	37.6719	15.303	.408	.697
p4	37.3906	15.924	.379	.703
p5	37.3906	14.877	.347	.709
p6	37.7188	13.697	.550	.670
p7	37.4219	14.851	.377	.703
p8	38.6094	14.115	.412	.698
p9	37.0625	16.726	.259	.718
p10	37.1563	16.293	.230	.724

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	10

Analisis : Dari hasil out put di atas dapat diketahui r hitung ( kolom *corrected Item Total Correlation* ) yang selanjutnya dibandingkan dengan r tabel untuk  $df=10-1=9$  dan taraf nyata  $\alpha=0,01=0,798$ . Dari hasil analisis tersebut pertanyaan P1 s/d P10 mempunyai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yakni 0,823, maka disimpulkan bahwa pertanyaan – pertanyaan tersebut *Reliable*

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	81.7581	57.104	.374	.888
p2	82.0000	56.492	.381	.888
p3	82.0000	54.230	.574	.882
p4	81.5968	56.966	.506	.885
p5	82.0484	55.621	.559	.883
p6	81.9194	54.928	.479	.885
p7	82.0806	56.698	.366	.889
p8	82.0968	54.712	.688	.879
p9	82.2581	54.818	.483	.885
p10	81.8548	58.847	.225	.892
p11	81.6774	56.517	.575	.883
p12	81.9677	55.573	.514	.884
p13	81.9032	54.154	.644	.880
p14	82.0000	54.295	.684	.879
p15	81.9516	54.375	.609	.881
p16	81.8710	53.557	.652	.879
p17	81.7419	56.686	.458	.885
p18	82.1452	54.880	.565	.882
p19	82.3065	57.396	.357	.888
p20	82.0323	55.966	.472	.885

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	20

Analisis : Dari hasil out put di atas dapat diketahui  $r$  hitung ( kolom *corrected Item Total Correlation* ) yang selanjutnya dibandingkan dengan  $r$  tabel untuk  $df=20-1= 19$  dan taraf nyata  $\alpha= 0,01 = 0,575$ . Dari hasil analisis tersebut pertanyaan P1 s/d P20 mempunyai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yakni 0,889, maka disimpulkan bahwa pertanyaan – pertanyaan tersebut *Reliable*

Reliability Instrumen Perilaku Guru Dalam KBM  
Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
p1	4.5161	.67123	62
p2	4.2742	.75029	62
p3	4.2742	.77183	62
p4	4.6774	.53636	62
p5	4.2258	.63812	62
p6	4.3548	.81173	62
p7	4.1935	.74303	62
p8	4.1774	.61469	62
p9	4.0161	.81967	62
p10	4.4194	.61533	62
p11	4.5968	.52666	62
p12	4.3065	.69161	62
p13	4.3710	.70673	62
p14	4.2742	.65710	62
p15	4.3226	.71916	62
p16	4.4032	.75660	62
p17	4.5323	.61983	62
p18	4.1290	.71251	62
p19	3.9677	.65205	62
p20	4.2419	.69390	62

UNIVERSITAS TERBUKA

CORRELATIONS /VARIABLES=X1 X2 X3 y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

Notes		
	Output Created	09-May-2013 10:35:15
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	64
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X1 X2 X3 y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	0:00:00.031
	Elapsed Time	0:00:00.061

[DataSet0]



## Correlations

		Kompetensi Guru	Perilaku Guru dalam KBM
Kompetensi Guru	Pearson Correlation	1	.017
	Sig. (2-tailed)		.893
	N	64	64
Perilaku Guru dalam KBM	Pearson Correlation	.017	1
	Sig. (2-tailed)	.893	
	N	64	64
Perilaku Guru dalam Evaluasi	Pearson Correlation	.162	.753**
	Sig. (2-tailed)	.200	.000
	N	64	64
Prestasi Siswa	Pearson Correlation	.165	.156
	Sig. (2-tailed)	.192	.219
	N	64	64

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

## Correlations

		Perilaku Guru dalam Evaluasi	Prestasi Siswa
Kompetensi Guru	Pearson Correlation	.162	.165
	Sig. (2-tailed)	.200	.192
	N	64	64
Perilaku Guru dalam KBM	Pearson Correlation	.753**	.156
	Sig. (2-tailed)	.000	.219
	N	64	64
Perilaku Guru dalam Evaluasi	Pearson Correlation	1	.184
	Sig. (2-tailed)		.145
	N	64	64
Prestasi Siswa	Pearson Correlation	.184	1
	Sig. (2-tailed)	.145	
	N	64	64



UNIVERSITAS TERBUKA