16/42018.pdf

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH KOMPETENSI DAN TUNJANGAN PROFESI TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN TANAH SEPENGGAL KABUPATEN BUNGO

TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen

Universitas Terbuka

Disusun Oleh :

ZULAIHA

NIM. 016752555

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

16/42018.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Tunjangan Profesi terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.
Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Jambi, ...

Yang Menyatakan

(Zulaiha)

NIM 016 752 555

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

PROGRAM PASCASARJANA

MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

NAMA :Zulaiha

NIM :016 752 555

Program Study :Magister Manajemen

Judul :Pengaruh Kompetensi Tunjangan Profesi terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.

Telah di pertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program Pascasarjana. Program Magister Manajemen,Universitas Terbuka pada:

Hari/ Tanggal : Sabtu/ 29 Nopember 2014

Waktu : Pukul 08.00-10.00 WIB.

Dan dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji : Drs.Moh. Muzammil M M.

NIP:..... .....

Penguji Ahli : Dr. Ancella Anitawati Hermawan, SE. M.B.A

NIP..... .....

Pembimbing 1 : Hj.Dr.Muazza

NIP.196708111995722001 .....

Pembimbing II : Dr Suratinah,MS . Ed

NIP. 1956090219833012001 .....

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul : Pengaruh Kompetensi dan Tunjangan Profesi Terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.

Penyusun : Zulaiha

NIM : 016 752 555

Program Studi : Magister Manajemen

Hari / Tanggal : 25-April-2014

Menyetujui

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Muazza	Dr.Suratinah, MS.Ed
NIP 196708111995722001	NIP 195609021983012001

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/	Direktur Program Studi Pascasarjana
Mohamad Nasoha, SE, M.Sc	Suciati,M.Sc,Ph.D
NIP. 19781111 200501 1 001	NIP.195202131985032001

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

16/42018.pdf

ABSTRACT

Effect of Competence an Profesional Allowance on Teachers' Performane of Junior High School in Tanah Sepenggal Sub District of Bungo

Zulaiha

Open Univercity UPBJJ Jambi

Keywords : competence profesional allowane, teachers' performance

This study aims to analyze the influence of competence and profesional allowance partally and simultaneously on teacher performance of Junior High School in Tanah Sepenggal Sub Discribt of Bungo. This study is an explanatory causal relatonships between variables of competence and professional school teacher and professional allowance with teacher performance. Subjects in this study were junior high school teacher in Tanah Sepenggal Sub Discribt of Bungo wth a total population of 145 people and 60 samples people. Sampling was done by using proportional random sampling, in which samples are taken randomly at various work units based and the proportion of the number of samples in each work unit. Data analysis was performed using multiple regression analysis.

Partial hypnotis testing results show that the competence and profesional allowances have significant effect on the performance of teachers. Simultaneous allowance have significant effect on the performance of teachers. Simultaneous hypothesis testing results show that the competence and profesional allowance have significant effect on the performance of teachers.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

16/42018.pdf

ABSTRAK

Pengaruh Kompetensi dan Tunjangan Profesi Guru SMP terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo

Zulaiha

Universitas Terbuka UPBJJ Jambi

Kata Kunci: Kompetensi, tunjangan profesi dan kinerja guru

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan tunjangan profesi secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo. Penelitian ini bersifat hubungan *causal explanatory* dalam bentuk survey yang bertujuan mengetahui pola hubungan kausal antara variabel kompetensi dan tunjangan profesi dengan kinerja guru. Subjek dalam penelitian ini adalah Guru SMP di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo dengan jumlah populasi sebanyak 145 orang dan 60 orang sampel. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *proporsional random sampling*, dimana sampel diambil secara acak pada berbagai unit kerja berdasarkan proporsi jumlah sampel penelitian ini sebantyak 60 orang pada masing-masing unit kerja. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi dan tunjangan profesi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi dan tunjangan profesi guru berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

16/42018.pdf

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan ke hadirat Allah SWT karena berkat ridho dan limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM program Pascasarjana Magister Manajemen dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Tunjangan Profesi Guru SMP terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo". Dalam menyusun TAPM ini, penulis memperoleh bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis ucapakan terima kasih kepada :

1. Suciati, M.Sc, Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana.
2. Maya Maria, SE, MM, selaku Ketua Bidang Program Pascasarjana Magister Manajemen UPBJJ Jambi Universitas Terbuka.
3. Dr. Muaza, sebagai Pembimbing I yang penuh perhatian dan kesabaran dalam memberikan bimbingan kepada peneliti.
4. Dr. Suratinah, M.Ed, sebagai Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan petunjuk kepada peneliti dalam penulisan TAPM ini.
5. Bapak dan Ibu Tutor, yang telah memberi bekal ilmu yang tidak ternilai harganya kepada peneliti selama belajar di Program Program Pascasarjana Magister Manajemen UPBJJ Jambi Universitas Terbuka.
6. Semua anggota keluarga yang selalu memberikan kompetensi dan arahan terhadap peneliti.
7. Semua pihak terkait yang telah membantu penulis menyelesaikan TAPM ini yang tidak dapat penulis sebutkan sata persatu.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

16/42018.pdf

Akhirnya semoga Allah SWT memberikan karunia, limpahan rahmat dan berkat-Nya atas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, dan penulis berharap semoga TAPM ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang bersangkutan.

Jambi,...September 2014

Penulis

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

16/42018.pdf

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i
PERNYATAAN ii
PENGESAHAN iii
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM iv
ABSTRACT v
ABSTRAK vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR GAMBAR xiv
DAFTAR LAMPIRAN xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1
B. Rumusan masalah 7
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfaat Penelitian 8
1. Manfaat Praktis 8
2. Manfaat Teoritis 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja 9
1. Pengertian Kinerja 9
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja 10
3. Indikator-indikator Kinerja 13
B. Kompetensi Guru 17
1. Kompetensi Pedagogik 21
2. Kompetensi Profesional 23
3. Kompetensi Kepribadian 27
4. Kompetensi Sosial 29

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

16/42018.pdf

C. Tunjangan Profesi 32
1. Pengertian Tunjangan Profesi 32
2. Besaran Tunjangan 33
3. Sifat 34
4. Sumber Dana 35
5. Kriteria Guru Penerima 35
6. Pembayaran 36
D. Penelitian Terdahulu 36
E. Kerangka Berpikir 40
F. Hipotesis Penelitian 41

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian 43
B. Tempat dan Waktu Penelitian 43
C. Populasi dan Sampel 44
1. Populasi 44
2. Sampel 44
D. Definisi Konseptual Variabel Penelitian 46
E. Instrumen Penelitan 48
1. Penyusunan Instrumen Penelitian 48
2. Uji Coba Instrumen Penelitian 50
F. Teknik Pengumpulan Data 55
G. Teknik Analisis Data 55
1. Analisis Data Deskriptif 55
2. Uji Asumsi Klasik 56
3. Analisis Regresi Berganda 59
4. Pengujian Hipotesis 60

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Statistik Deskriptif 62
1. Kompetensi 62
2. Tunjangan Profesi 71

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

3. Kinerja Guru 73
B. Hasil Analisis Data 75
1. Koefisien Regresi 75
2. Koefisien Determinasi 76
3. Hasil Pengujian Hipotesis 77
C. Pembahasan Hasil Penelitian 79
1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru 79
2. Pengaruh Tunjangan Profesi terhadap Kinerja Guru 87
3. Pengaruh Kompetensi serta Tunjangan Profesi terhadap Kinerja Guru 90

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 92
B. Saran 93

DAFTAR PUSTAKA 94

LAMPIRAN

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

16/42018.pdf

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.1	Hasil Ujian Semester Siswa Kelas IX SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo	3
3.1	Penentuan Sampel Penelitian	45
3.2	Definisi Operasional Variabel	46
3.3	Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompetensi	51
3.4	Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Tunjangan Profesi	52
3.5	Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Guru	53
3.6	Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas	52
3.7	Kriteria Penilaian Hasil Jawaban Kuesioner	56
3.8	Hasil Uji Multikolinearitas	57
4.1	Hasil Peniliain Kompetensi Pedagogik Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo	63
4.2	Hasil Peniliain Kompetensi Profesional Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo	67
4.3	Hasil Peniliain Kompetensi Kepribadian Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo	69
4.4	Hasil Peniliain Kompetensi Sosial Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo	71
4.5	Jawaban Responden Mengenai Tunjangan Profesi	72
4.6	Hasil Peniliain Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo	74
4.7	Koefisien Regresi	75
4.8	Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	76
4.9	Hasil Uji t	77
4.10	Hasil Uji F	78

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

16/42018.pdf

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.1	Kerangka Teori	41
3.1	Grafik *Scatterplot* Hasil Uji Heterokedastisitas	58
3.2	Hasil Uji Normalitas	59

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

16/42018.pdf

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1.	Instrumen Penelitian	98
2.	Rekapitulasi Data Uji Coba Instrumen	109
3.	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	110
4.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	115
5.	Rekapitulasi Data Variabel Kompetensi	117
6.	Rekapitulasi Data Variabel Tunjangan Profesi	121
7.	Rekapitulasi Data Variabel Kinerja Guru	123
8.	Hasil Analisis Regresi Berganda	125

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Persaingan di berbagai bidang membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya manusia yang dalam hal ini guru pada sebuah sekolah/lembaga pendidikan, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, guru menunjukkan motivasi tertentu sehingga mencapai capaian kerja pada tingkat tertentu.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan fihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak guru SMP di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo dengan kinerja yang kurang memuaskan. Dalam pelaksanaan tugasnya melaksanakan pembelajaran di sekolah, terkesan masih kurang optimal. Guru cenderung hanya menjalankan tugasnya sesuai dengan tuntutan kurikulum yaitu hanya menyelesaikan mata ajar yang harus disampaikan. Guru terkesan kurang kreatif dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas. Bahkan hasil pengamatan peneliti menunjukkan bahwa masih ada guru yang melakukan pembelajaran tanpa dibekali dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Kondisi kinerja guru yang tidak maksimal ini tentunya akan mempengaruhi hasil belajar siswa. Siswa menjadi akan sulit untuk mendapatkan nilai yang diharapkan pada hasil pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru. Hal ini bisa terlihat dari hasil pembelajaran siswa pada SMP Negeri di

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Kecamatan Tanah Sepenggal. Sebagai gambaran mengenai hasil belajar siswa pada 3 (tiga) mata pelajaran hasil ujian semester terakhir siswa Kelas IX pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Hasil Ujian Semester Siswa Kelas IX SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo

No	Nama SMP	Mata Pelajaran			Jumlah	Rata-rata
		Bhs Ind.	Matematika	IPA		
1	SMP Negeri 1	6,30	5,63	6,53	18,46	6,15
2	SMP Negeri 2	7,31	6,70	6,94	20,95	6,98
3	SMP Negeri 3	7,20	5,69	6,53	19,42	6,47
4	SMP Negeri 4	6,91	6,55	6,52	19,98	7,99
5	SMP Negeri 5	7,66	7,07	7,56	22,29	7,53
6	SMP Negeri 6	7,04	6,60	6,05	19,69	7,90
7	SMP Negeri 7	7,25	4,22	5,59	17,06	5,69
8	SMP Negeri 8	7,27	6,17	6,14	19,58	6,86
Jumlah		56,94	48,63	51,86	157,43	
Rata-rata		7,12	6,08	6,48	19,68	6,56

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil ujian semester siswa Kelas IX di SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo tergolong dalam kategori cukup. Tetapi, walaupun begitu, masih ada beberapa sekolah dengan nilai hasil ujian yang tergolong kurang. Hal ini terlihat terutama pada mata pelajaran matematika yang masih di bawah nilai 6,00. Kondisi ini tentunya menunjukkan kurang optimalnya pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan di

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

sekolah tersebut. Hasil belajar yang tergolong kurang tersebut menunjukkan kecenderungan rendahnya kinerja guru yang didukung oleh kemampuan guru tersebut dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Proses belajar dan mengajar akan berhasil apabila didukung oleh guru yang memiliki penghargaan terhadap prestasi dan kompetensi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan, dan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Akademik, guru dewasa ini dituntut memiliki kompetensi yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan, Depdiknas Tahun 2003, kompetensi guru merupakan sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak, dengan demikian kompetensi yang dimiliki setiap guru akan menunjukan kualitas guru yang sebenarnya. Fasilitas pendidikan yang memadai akan sia-sia tanpa didukung oleh kompetensi guru dan sebaliknya kekurangan sarana dan prasarana, akan menjadi cambuk keberhasilan apabila dilandasi dengan sikap terhadap prestasi dan kompetensi guru yang kuat untuk mencapai keberhasilan.

Masalah kompetensi merupakan masalah prilaku dan kemampuan, karena itu hakekat dari motivasi berorientasi pada tujuan dan hakekat kompetensi berorientasi kepada peningkatan kemampuan menuju pemahaman terhadap prestasi seorang guru. Dengan kata lain prilaku seorang guru untuk memiliki kinerja yang baik termotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan dan didorong oleh kemampuan untuk melakukan berbagai aktivitas. Salah satu kompetensi yang

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

harus dimiliki guru adalah kompetensi kepribadian yang menjadikan guru sebagai pembimbing, panutan, contoh dan teladan bagi siswa. Dengan kompetensi yang dimilikinya maka guru bukan saja sebagai pendidik dan pengajar tetapi juga sebagai tempat siswa dan masyarakat bercermin.

Berdasarkan pengamatan peneliti, kompetensi guru SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal masih tergolong kurang. Masih banyak guru yang kurang mampu menyusun perencanaan pembelajaran dengan baik. Mereka hanya cenderung mengajar dikarenakan tugasnya sebagai guru untuk menyampaikan pelajaran sesuai dengan tuntutan kurikulum yang digariskan. Seringkali peneliti melihat guru melakukan pembelajaran tanpa adanya pemberian penguatan. Selain itu, peneliti juga melihat bahwa guru SMP di Kecamatan Tanah Sepenggal masih banyak yang kurang mampu menyusun penilaian pembelajaran dengan baik. Akibatnya, pembelajaran yang dilaksanakan menjadi terkesan kurang optimal yang mempengaruhi hasil pembelajaran siswa.

Pada sisi lain, faktor kebutuhan guru akan tunjangan yang lebih besar untuk mencukupi kebutuhan hidupnya ikut mempengaruhi kinerja guru. Karena faktor kebutuhan yang harus terpenuhi ini, masih sering terlihat guru melakukan pekerjaan lain disamping tugasnya mengajar untuk mendapatkan tambahan penghasilan. Guru bekerja juga dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang saat ini sangat begitu kompleks dari hal yang paling pokok/primer terutama masalah kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, istirahat kerja yang cukup, perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam hal pemenuhannya. Faktor kebutuhan, khususnya kesejahteraan guru juga akan memberi warna tersendiri pada kepuasan

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

kerja guru. Pada dasarnya manusia itu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu kegiatan apabila mempunyai harapan untuk terpenuhi kebutuhannya. Begitu juga seorang guru sebagai manusia biasa akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin bila dia punya harapan akan terpenuhinya kebutuhan mereka.

Peningkatan kesejahteraan guru melalui pemberian tunjangan profesi dalam kaitannya dengan sertifikasi merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja professional guru. Hal ini harus dipahami dalam kerangka peningkatan mutu pendidikan nasional, baik dari segi proses (layanan) maupun hasil pendidikan. Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan secara eksplisit mengisyaratkan adanya standarisasi isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiyaan, dan penilaian pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan nasional.

Pemerintah berharap, dengan disertifkasinya guru, kinerjanya akan meningkat sehingga prestasi siswa meningkat pula. Namun dalam pelaksanaannya, sertifikasi dalam bentuk penilaian portofolio memberi banyak peluang pada guru untuk menempuh jalan pintas. Hal ini disebabkan profesionalisme guru diukur dari tumpukan kertas. Indikator inilah yang kemudian memunculkan hipotesis bahwa pelaksanaan sertifikasi dalam wujud penilaian portofolio tidak akan berdampak sama sekali dengan kinerja guru, apalagi terhadap peningkatan mutu pendidikan nasional.

Berdasarkan gambaran latar belakang masalah tersebut, maka perlu kiranya dilakukan penelitian untuk membuktikan pengaruh kompetensi dan tunjangan profesi terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Tunjangan Profesi

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Guru SMP terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, telah dijelaskan mengenai betapa pentingnya kinerja guru. Kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran sangat menentukan keberhasilan keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Peran guru yang sangat vital dalam kegiatan pembelajaran membuat guru dituntut memiliki kinerja yang tinggi. Dalam pelaksanaan tugasnya di sekolah, guru harus memiliki kompetensi yang cukup sebagai tenaga pendidik di sekolah. Kompetensi dimaksud yaitu kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Selain itu, faktor kebutuhan hidup yang semakin meningkat seringkali juga ikut mempengaruhi kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Pemberian tunjangan profesi merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja guru dengan harapan kinerja guru semakin meningkat dengan terpenuhinya kebutuhan melalui pemberian tunjangan profesi. Oleh karena itu, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo?
2. Bagaimana pengaruh tunjangan profesi terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.
2. Untuk menganalisis pengaruh tunjangan profesi terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, diharapkan akan bermanfaat bagi peneliti, guru, Kepala Sekolah dan Dinas Pendidikan. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

a. Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan ilmiah dan pengalaman bagi peneliti, terutama dalam mengaplikasikan teori yang diterima di perguruan tinggi dengan praktek yang ada di lapangan.

b. Sebagai bahan kajian pustaka bagi peneliti yang lain yang ingin meneliti dengan permasalahan yang sama.

2. Manfaat Praktis

a. Sebagai masukan bagi Kepala Sekolah dan Dinas Pendidikan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru.

b. Sebagai masukan bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Mangkunegara (2007: 67) "kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan". Istilah kinerja *(Performance)* terkadang disamakan juga dengan istilah prestasi kerja. Mangkunegara (2007 : 67) mengaitkan ketiga pengertian itu sebagai berikut.

> "Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Sementara itu, Taliziduhu (2005: 196) mengungkapkan, "kata kinerja adalah kosakata baru dalam bahasa Indonesia, digunakan sebagai padanan kata *performance*". Kinerja berasal dari kata kerja, diberi sisipan in, menjadi kinerja. Dari sudut *accountability*, kinerja adalah pelaksanaan tugas atau perintah *(task accomplishment)*, dari segi *obligation*, kinerja adalah kewajiban untuk menepati janji (penetapan janji), dan dari segi *cause*, kinerja adalah proses tindakan (prakarsa) yang diambil menurut keputusan batin berdasarkan pilihan bebas pelaku pemerintahan yang bersangkutan dan kesiapan memikul segala resiko (konsekuensi)nya.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Menurut Prawirosentono (2008: 2), dimaksud dengan kinerja yaitu:

> "Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika".

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja karyawan. 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.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

"Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah kemampuan *(ability)* dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan" (Gibson, Ivancevich, dan Donelly, 2010: 40). Hal ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Davis (dalam Mangkunegara, 2007) dengan rumusan sebagai berikut.

a. *Human Performance* = *Ability* + *Motivation*

b. *Motivation* = *Attitude* + *Situation*

c. *Ability* = *Knowledge* + *Skill*

Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa untu melihat kemampuan seseorang, kita harus memperhatikan pengetahuan dan keterampilannya dalam melaksanakan pekerjaan yang diembannya. Sedangkan untuk

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

mengetahui motivasi seseorang dapat dilakukan melalui sikapnya dalam menghadapi situasi kerja.

Lebih lanjut Mangkunegara (2007) menjelaskan kedua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja tersebut sebagai berikut.

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan *(ability)* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality *(knowledge + skill)*. Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya *(the right man in the place, the right man on the right job)*.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap *(attitude)* seorang pegawai dalam menghadapi situasi *(situation)* kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Faktor kemampuan *(ability)* sebagaimana dikemukakan pada pemikiran di atas diperkuat oleh Robbins (2008) yang mengemukakan bahwa kemampuan *(ability)* merujuk pada suatu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaannya. Kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual yaitu kemampuan

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

yang diperlukan untuk mengerjakan suatu kegiatan mental, meliputi: kecerdasan, numeris, pemahaman, verbal, kecepatan perseptual, penalaran, visualisasi ruang dan ingatan. Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina atau kekuatan fisik, meliputi: kecekatan tangan, kekuatan tungkai atau bakat-bakat serupa yang menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik karyawan.

Sejalan dengan pendapat di atas, Siagian (2009) berpendapat bahwa kinerja seseorang dan produktivitasnya ditentukan oleh tiga faktor utama berikut ini.

a. Motivasi

Yang dimaksud dengan motivasi ialah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan segala kemampuan yang ada demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya.

b. Kemampuan

Ada kemampuan yang bersifat fisik dan ini lebih diperlukan oleh karyawan yang dalam pelaksanaan tugasnya lebih banyak menggunakan otot. Di lain pihak, ada kemampuan yang bersifat mental intelektual, yang lebih banyak dituntut oleh penyelesaian tugas pekerjaan dengan menggunakan otak.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

c. Ketepatan Penugasan

Dalam dunia manajemen ada ungkapan yang mengatakan bahwa tidak ada karyawan yang bodoh, yang bodoh adalah para manajer yang tidak mengenali secara tepat pengetahuan, keterampilan, kemampuan, bakat, dan minat para bawahannya". Memang telah terbukti, bahwa dengan penempatan yang tidak tepat, kinerja seseorang tidak sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi; dengan demikian, mereka menampilkan produktivitas kerja yang rendah.

3. Indikator-Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Simamora (2006) yaitu:

a. Loyalitas adalah kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.

b. Tanggung Jawab adalah rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.

c. Ketrampilan adalah Kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2007) unsur-unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut.

a. Prestasi

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

b. Kedisiplinan

Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

c. Kreatifitas

Penilaian kemampuan karywan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

d. Bekerja sama

Penilaian kesediaan karyawan berpartipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.

e. Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

f. Tanggung jawab

Penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

Indikator penilaian kinerja guru menurut Depdiknas (2008a) dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu:

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

a. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembejaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaanya menuntut kemampuan guru.

1) Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa. Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang/setting tempat duduk siswa yang dilakukan pergantian,

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

tujuannya memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

2) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru di samping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran. Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi, dan pengayaan dalam proses pembelajaran.

3) Penggunaan Metode Pembelajaran

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Menurut Ibrahim dan Sukmadinata (1993) dalam Depdiknas (2008a) menyebutkan bahwa setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai.

c. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Berdasarkan gambaran mengenai kinerja guru yang telah dijelaskan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dimaksud dengan kinerja guru yaitu hasil kerja yang dilaksanakan oleh seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Oleh karena itu, kinerja guru dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator yang ditetapkan oleh Depdiknas (2008a) mengenai penilaian kinerja guru yang terdiri dari perencanaan kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi/penilaian pembelajaran.

B. Kompetensi Guru

Dalam pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa standar nasional pendidikan yang terdiri atas standar isi, standar proses, standar kompetensi guru, standar kelulusan, standar tenaga kependidikan, standar sarana

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan harus ditingkatkan secara berencana dan berkala.

Nawawi (2006) mengemukakan beberapa pengertian tentang kompetensi, diantaranya sebagai berikut.

1. Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang/setiap karyawan (individual) untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan secara sukses (efektif, efisien, produktif dan berkualitas) sesuai dengan visi dan misi organisasi/perusahaan.
2. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan/keahlian dan sikap (kepribadian) yang harus dikuasi oleh seorang/setiap pegawai melalui kegiatan mengenai bidang kerja/jabatannya.
3. Kompetensi guru adalah pemilikan, penguasaan keterampilan/keahlian atau kemampuan yang dituntut oleh pekerjaan/jabatan masing-masing. Kompetensi guru memiliki tiga komponen :
   a. Komponen Kognitif.
   b. Komponen Afektif
   c. Komponen Psikomotorik.
4. Kompetensi merupakan kemampuan dengan tiga kriteria yang terdiri dari :
   a. *Knowledge Criteria*: Kemampuan intelektual mengenai pekerjaan/jabatan sebagai tugas pokok.
   b. *Performance Criteria*: kemampuan merencanakan, melaksanakan pekerjaan/jabatan dan menilai hasilnya, menggunakan alat dan kerjasama dalam bekerja.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

c. *Product Criteria*: kemampuan mengukur dan menilai kemajuan dalam bekerja dengan berorientasi pada efisiensi, efektivitas/produktivitas dan kualitas.

5. Kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap (kepribadian) dalam satu bidang kerja tertentu (*vocation*) yang memerlukan pendidikan dan pelatihan, merupakan suatu profesi, misalnya: kedokteran, hukum (jaksa, hakim, pengacara), teknik (bangunan, mesin, arsitek), ekonomi dan lain-lain.

Menurut Samana yang dikutip dari Yamin dan Maisah (2010), menjelaskan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan yang ditampilkan guru dalam melaksanakan kewajibannya memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat. Samana membagi empat kompetensi guru, yaitu:

1. Mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia.
2. Mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinannya.
3. Mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, teman sejawat dan bidang studi yang dibinannya.
4. Mempunyai keterampilan teknik mengajar.

Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas, dan harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan. Menurut Dharma (2008) kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek-aspek yang diamati, yaitu:

1. Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral,sosial, kultural, emosional dan intelektual.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

2. Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
3. Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
4. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
6. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
7. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
8. Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
9. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Keberhasilan dalam kegiatan proses belajar mengajar, guru perlu menciptakan suasana belajar di dalam kelas yang menyenangkan peserta didik atau siswa. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mulyasa (2007) bahwa untuk menciptakan pembelajaran yang kreatif dan menyenangkan diperlukan berbagai keterampilan. Ada delapan keterampilan dan cara menggunakannya agar tercipta pembelajaran yang kreatif, professional dan menyenangkan:

1. Menggunakan keterampilan bertanya
2. Memberikan penguatan
3. Mengadakan variasi
4. Menjelaskan
5. Membuka dan menutup pelajaran

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

6. Membimbing diskusi kecil
7. Mengelola kelas
8. Mengajar kelompok kecil dan perorangan".

Mulyasa (2007) menyebutkan bahwa guru juga dituntut untuk memiliki kemampuan mengadakan pendekatan dan memilih metode pembelajaran yang efektif yaitu:

1. Pendekatan kompetensi
2. Pendekatan keterampilan proses
3. Pendekatan lingkungan
4. Pendekatan konstektual
5. Pendekatan tematik metode pembelajaran yang efektif.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kompetensi guru di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi guru yaitu kemampuan yang ditampilkan guru dalam melaksanakan kewajibannya memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat.

Proses belajar dan mengajar akan berhasil apabila didukung oleh guru yang memiliki penghargaan terhadap prestasi dan kompetensi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan, dan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Akademik, guru dewasa ini dituntut memiliki kompetensi yang meliputi:

1. Kompetensi Pedagogik

Menurut Langeveld dalam Syaripudin dan Kurniasih (2008), pedagogik ialah ilmu yang mempelajari masalah membimbing anak ke arah

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

tujuan tertentu, yaitu supaya kelak ia mampu secara mandiri menyelesaikan tugas hidupnya. Langeveld membedakan istilah pedagogik dengan istilah pedagogi. Pedagogik diartikannya sebagai ilmu pendidikan yang lebih menekankan pada pemikiran dan perenungan tentang pendidikan. Sedangkan istilah pedagogik artinya pendidikan yang lebih menekankan kepada praktek, yang menyangkut kegiatan mendidik, membimbing anak. Pedagogik merupakan suatu teori yang secara teliti, kritis dan objektif mengembangkan konsep-konsepnya mengenai hakikat manusia, hakikat anak, hakikat tujuan pendidikan serta hakikat proses pendidikan.

Secara umum istilah pedagogik (pedagogi) dapat diberi makna sebagai ilmu dan seni mengajar anak-anak. Sedangkan ilmu mengajar untuk orang dewasa ialah andragogi. Dengan pengertian itu maka pedagogik adalah sebuah pendekatan pendidikan berdasarkan tinjauan psikologis anak. Pendekatan pedagogik muaranya adalah membantu siswa melakukan kegiatan belajar. Dalam perkembangannya, pelaksanaan pembelajaran itu dapat menggunakan pendekatan kontinum, yaitu dimulai dari pendekatan pedagogi yang diikuti oleh pendekatan andragogi, atau sebaliknya yaitu dimulai dari pendekatan andragogi yang diikuti pedagogi, demikian pula daur selanjutnya; andragogi-pedagogi-andragogi, dan seterusnya.

Rumusan kompetensi pedagogik di dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005, Tentang Standar Nasional Pendidikan, pasal 28 ayat 3 bahwa kompetensi ialah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi; (1) pemahaman terhadap peserta didik, (2) perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, (3) evaluasi hasil belajar, (4)

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Yang dimaksudkan dengan kompetensi pedagogik ialah kemampuan dalam pengolahan pembelajaran peserta didik yang meliputi; a) pemahaman wawasan atau landaskan kependidikan, b) pemahaman terhadap peserta didik, c) pengembangan kurikulum/silabus, d) perancangan pembelajaran, e) pemanfaatan teknologi pembelajaran, f) evaluasi proses dan hasil belajar, g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Berdasarkan pengertian seperti tersebut di atas maka yang dimaksud dengan pedagogik adalah ilmu tentang pendidikan anak yang ruang lingkupnya terbatas pada interaksi edukatif antara pendidik dengan siswa. Sedangkan kompetensi pedagaogik adalah sejumlah kemampuan guru yang berkaitan dengan ilmu dan seni mengajar siswa yang meliputi: 1) Mengaktualisasikan landasan mengajar, 2) Menguasai ilmu mengajar (didaktik metodik), 3) Mengenal siswa, 4) Menguasai teori motivasi, 5) Mengenali lingkungan masyarakat, 6) Menguasai penyusunan kurikulum, 7) Menguasai teknik penyusunan RPP, 8) Menguasai pengetahuan evaluasi pembelajaran, dan lain-lain.

2. Kompetensi Profesional

Menurut Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Penejelasan lain mengenai kompetensi profesional disebutkan dalam PP No. 19 Tahun 2005 penjelasan pasal 28 yang menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Menurut Uno (2007), kompetensi profesional guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajar. Adapun kompetensi profesional mengajar yang harus dimiliki oleh seorang yaitu meliputi kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi sistem pembelajaran, serta kemampuan dalam mengembangkan sistem pembelajaran.

Menurut Purwanto (2002), guru profesional mempunyai sikap dan sifat terpuji adalah; (1) bersikap adil; (2) percaya dan suka kepada siswanya; (3) sabar dan rela berkorban; (4) memiliki wibawa di hadapan peserta didik; (5) penggembira; (6) bersikap baik terhadap guru-guru lainnya; (7) bersikap baik terhadap masyarakat; (8) benar-benar menguasai mata pelajarannya; (9) suka dengan mata pelajaran yang diberikannya; dan (10) berpengetahuan luas. Dengan profesionalisme maka masa depan guru mempunyai peran ganda yakni sebagai pendidik *(teacher)*, pelatih *(coach)*, pembimbing *(counselor)*, dan manajer *(learning manager)*.

Menurut Mulyasa (2007) kompetensi profesional secara umum meliputi:

a. Mengerti dan dapat menerapkan landasan pendidikan

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

b. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai dengan taraf perkembangan peserta didik

c. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya

d. Mengerti danmenerapkan metode yang bervariasi

e. Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan.

f. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran

g. Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik

h. Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik

Menurut Usman (2006), kompetensi profesional secara spesifik dapat dilihat dari indikator- indikator sebagai berikut.

a. Menguasai landasan pendidikan, yaitu mengenal tujuan pendidikan, mengenal fungsi sekolah dan masyarakat, serta mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan.

b. Menguasai bahan pengajaran, yaitu menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah, menguasai bahan penghayatan.

c. Menyusun program pengajaran, yaitu menetapkan tujuan pembelajaran, memilih dan mengembangkan bahan pengajaran, memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar, memilih media pembelajaran yang sesuai, memilih dan memanfaatkan sumber belajar, melaksanakan program pengajaran, menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat, mengatur ruangan belajar, mengelola interaksi belajar mengajar.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

d. Menilai hasil dan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan yang harus dimiliki sebagai dasar dalam melaksanakan tugas profesional yang bersumber dari pendidikan dan pengalaman yang diperoleh. Kompetensi profesional tersebut berupa kemampuan dalam memahami landasan kependidikan, kemampuan merencanakan proses pembelajaran, kemampuan melaksanakan proses pembelajaran, dan kemampuan mengevaluasi proses pembelajaran. Kemampuan profesional yang harus dimiliki guru antara lain adalah sebagai berikut.

a. Kemampuan penguasaan materi/bahan bidang studi. Penguasaaan ini menjadi landasan pokok untuk keterampilan mengajar.
b. Kemampuan mengelola program pembelajaran yang mencakup merumuskan standar kompetensi dan kompetensi dasar, merumuskan silabus, tujuan pembelajaran, kemampuan menggunakan metode/model mengajar, kemampuan menyusun langkah-langkah kegiatan pembelajaran, kemampuan mengenal potensi (*entry behavior*) peserta didik, serta kemampuan merencanakan dan melaksanakan pengajaran redmedial.
c. Kemampuan mengelola kelas. Kemampuan ini antara lain adalah; a) mengatur tata ruang kelas, b) menciptakan iklim belajar mengajar yang kondusif.
d. Kemampuan mengelola dan penggunaan media serta sumber belajar. Kemampuan ini pada dasarnya merupakan kemampuan menciptakan

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

kondisi belajar yang merangsang agar proses belajar mengajar dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Termasuk dalam kemampuan ini adalah mampu membuat alat bantu pembelajaran, menggunakan dan mengelola laboratorium, menggunakan perpustakaan.

e. Kemampuan penguasaan tentang landasan kependidikan. Kemampuan menguasai landasan-landasan kependidikan berkaitan dengan kegiatan sebagai berikut; a) mempelajari konsep, landasan dan asas kependidikan, b) mengenal fungsi sekolah sebagai lembaga sosial, c) mengenali kemampuan dan karakteristik fisik dan psikologis peserta didik.

f. Kemampuan menilai prestasi belajar peserta didik. Yang dimaksud dengan kemampuan ini menilai prestasi belajar peserta didik atau siswa adalah kemampuan mengukur perubahan tingkah laku siswa dan kemampuan mengukur kemahiran dirinya dalam mengajar dan dalam membuat program. Kompetensi profesional guru adalah sejumlah kompetensi yang berhubungan dengan profesi yang menuntut berbagai keahlian di bidang pendidikan atau keguruan. Kompetensi profesional merupakan kemampuan dasar guru dalam pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, bidang studi yang dibinanya, sikap yang tepat tentang lingkungan PBM dan mempunyai keterampilan dalam teknik mengajar.

3. Kompetensi Kepribadian

Setiap guru mempunyai pribadi masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dengan guru yang lainnya. Kepribadian sebenarnya adalah satu masalah yang abstrak,

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian, dan dalam menghadapi setiap persoalan.

Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005, pada pasal 28, ayat 3 menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian ialah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Selanjutnya, Asmani (2009: 43) menyebutkan bahwa "kompetensi kepribadian sekurang-kurangnya mencakup hal-hal sebagai berikut; a) berakhlak mulia, b) arif dan bijaksana, c) mantap, d) berwibawa, e) stabil, f) dewasa, g) jujur.".

Menurut Satori (2007) yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian ialah kompetensi yang berkaitan dengan perilaku pribadi guru itu sendiri yang kelak harus memiliki nilai-nilai luhur sehingga terpancar dalam perilaku sehari-hari. Dari pengertian tersebut maka yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kompetensi yang berkaitan dengan tingkah laku pribadi guru itu sendiri yang kelak harus memiliki nilai-nilai luhur sehingga terpantul dalam perilaku sehari-hari. Hal ini dengan sendirinya berkaitan erat dengan falsafah hidup yang mengharapkan guru menjadi model manusia yang memiliki nilai-nilai luhur. Di Indonesia sikap pribadi yang dijiwai oleh filsafat Pancasila yang mengagungkan budaya bangsanya yang rela berkorban bagi kelestarian bangsa dan negaranya termasuk dalam kompetensi kepribadian guru. Dengan demikian pemahaman terhadap kompetensi kepribadian guru harus dimaknai sebagai suatu wujud sosok manusia yang utuh.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik. Dalam makna demikian, seluruh sikap dan perbuatan seseorang merupakan satu gambaran dari kepribadian orang itu, asal dilakukan secara sadar. Dan perbuatan baik sering dikatakan bahwa seseorang itu mempunyai kepribadian baik atau berakhlak mulia. Sebaliknya, bila seseorang melakukan sikap dan perbuatan yang tidak baik menurut pandangan masyarakat, maka dikatakan orang itu tidak mempunyai kepribadian baik atau tidak berakhlak mulia. Dengan kata lain, baik atau tidaknya citra seorang guru ditentukan oleh kepribadian. Lebih lagi bagi seorang guru, masalah kepribadian merupakan faktor yang menentukan terhadap keberhasilan melaksanakan tugas sebagai pendidik. Kepribadian dapat menentukan apakah guru menjadi pendidik dan pembina yang baik ataukah akan menjadi perusak atau penghancur bagi hari depan siswa terutama bagi siswa yang masih kecil dan mereka yang mengalami keguncangan jiwa.

4. **Kompetensi Sosial**

Yang dimaksud dengan kompetensi sosial di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005, pada pasal 28, ayat 3, ialah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul seacara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Sumardi (2006) menyatakan bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan untuk berkomunikasi, membangun relasi, dan kerjasama, menerima perbedaan, memikul tanggung jawab, menghargai hak orang lain,

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

serta kemampuan memberi manfaat bagi orang lain. Sejalan dengan pemikiran ini Komara (2007) mendefinisikan kompetensi sosial sebagai (1) kemampuan seseorang untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional (2) kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan dan (3) kemampuan untuk menjalin kerjasama baik secara individual maupun kelompok.

Menurut Satori (2007), kompetensi sosial adalah sebagai berikut.

a. Terampil berkomunikasi dengan peserta didik dan orang tua peserta didik.
b. Bersikap simpatik.
c. Dapat bekerja sama dengan Dewan Pendidikan/Komite Sekolah.
d. Pandai bergaul dengan kawan sekerja dan mitra pendidikan.
e. Memahami dunia sekitarnya (lingkungan).

Sedangkan menurut Samani (2008: 6) yang dimaksud dengan kompetensi sosial ialah

"Kemampuan individu sebagai bagian masyarakat yang mencakup kemampuan untuk:
a. Berkomunikasi lisan, tulisan, dan/atau isyarat.
b. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
c. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua/wali peserta didik.
d. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku.
e. Menerapkan prinsip-prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan".

Berdasarkan pengertian dan ruang lingkup kompetensi sosial seperti tersebut di atas maka inti dari pada kompetensi sosial itu adalah kemampuan guru melakukan interaksi sosial melalui komunikasi. Guru dituntut

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

berkomunikasi dengan sesama guru, siswa, orang tua siswa, dan masyarakat sekitar, dan lain-lain. Jadi guru dituntut mengenal banyak kelompok sosial seperti kelompok bermain, kelompok kerjasama, alim ulama, pengajian, remaja, dan lain-lain.

Menurut Mulyasa (2007), ada tujuh kompetensi sosial yang harus dimiliki guru agar dapat berkomunikasi dan bergaul secara efektif, tujuh kompetensi terseebut meliputi:

a. Memiliki pengetahuan tentang adat istiadat baik sosial maupun agama;
b. Memiliki pengetahuan tentang budaya dan tradisi;
c. Memiliki pengetahuan inti demokrasi;
d. Memiliki pengetahuan tentang estetika;
e. Memiliki apresiasi dan kesadaran sosial;
f. Memiliki sikap yang benar terhadap pengetahuan dan pekerjaan; dan
g. Setia terhadap harkat dan martabat manusia.

> "Untuk mengembangkan kompetensi sosial seorang pendidik, dituntut mampu memiliki life skill, yang meliputi : (1) kerja tim; (2) melihat peluang; (3) berperan dalam kegiatan kelompok; (4) tanggung jawab sebagai warga; (5) kepemimpinan; (6) relawan sosial; (7) kedewasaan dalam berkreasi; (8) berbagi; (9) berempati; (10) kepedulian kepada sesama, toleransi, solusi konflik, menerima perbedaan, kerjasama, dan komunikasi" (LP3 Unes dalam Tukiran, Pudjiati, dan Nyata, 2010: 14).

Seorang guru terkait dengan kompetensi sosial, harus menguasai beberapa hal, seperti: (1) bersifat inklusif, bertindak obyektif serta tidak diskriminatf; (2) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun sesama pendidik,orang tua dan masyarakat; (3) beradaptasi di tempat tugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya; (4)

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain (Mulyasa, 2007:176).

Kompetensi guru yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu kompetensi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan, dan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Akademik yang terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

C. Tunjangan Profesi

1. Pengertian Tunjangan Profesi

Depdiknas (2008b) menyebutkan bahwa, tunjangan profesi guru adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya. Guru yang dimaksud adalah guru Pegawai Negeri Sipli (PNS) dan guru tetap bukan PNS baik yang mengajar di sekolah negeri maupun sekolah swasta.

Tunjangan profesi dimaksudkan untuk peningkatan mutu guru Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) sebagai penghargaan atas profesionalitas untuk mewujudkan amanat Undang-Undang Guru dan Dosen antara lain mengangkat martabat guru, meningkatkan kompetensi guru, memajukan profesi guru, meningkatkan mutu pembelajaran, dan meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu (Kemendikbud, 2012).

Menurut Samani (2006), yang perlu disadari adalah bahwa guru adalah subsistem pendidikan nasional. Dengan adanya sertifikasi, diharapkan

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

kompetensi guru sebagai agen pembelajaran akan meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan kompetensi guru yang memenuhi standar minimal dan kesejahteraan yang memadai diharapkan kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat. Kualitas pembelajaran yang meningkat diharapkan akan bermuara akhir pada terjadinya peningkatan prestasi hasil belajar siswa.

Tunjangan profesi yang dibayarkan melalui dana transfer adalah tunjangan yang diberikan kepada seluruh guru PNSD, kecuali guru pendidikan agama, yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya. Tunjangan profesi dibayarkan paling banyak 12 (dua belas) bulan dalam satu tahun, serta diberikan kepada seluruh guru PNSD terhitung mulai awal tahun anggaran berikut setelah yang bersangkutan dinyatakan lulus sertifikasi dan memperoleh Nomor Registrasi Guru (NRG) dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud, 2012).

2. Besaran Tunjangan

Berikut ini merupakan besaran tunjangan profesi yang diklasifikasikan ke dalam 6 bagian, yaitu sebagai berikut: (Peraturan Menteri Keuangan, 2010)

1) Tunjangan Profesi bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional Guru dan Dosen diberikan setiap bulan sebesar 1 (satu) kali gaji pokok Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

2) Tunjangan Profesi bukan Pegawai Negeri Sipil diberikan sesuai dengan kesetaraan tingkat, masa kerja, dan kualifikasi akademik yang berlaku bagi Guru dan Dosen Pegawai Negeri Sipil.

3) Tunjangan Khusus bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional Guru dan Dosen yang ditugaskan oleh pemerintah pusat atau pemerintah daerah di daerah khusus sesuai peraturan perundang-undangan diberikan setiap bulan sebesar 1 (satu) kali gaji pokok Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

4) Tunjangan Khusus bukan Pegawai Negeri Sipil diberikan sesuai dengan kesetaraan tingkat, masa kerja, dan kualifikasi akademik yang berlaku bagi Guru dan Dosen Pegawai Negeri Sipil.

5) Tunjangan Kehormatan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan profesor diberikan setiap bulan sebesar 2 (dua) kali gaji pokok Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

6) Tunjangan Kehormatan bukan Pegawai Negeri Sipil diberikan sesuai dengan kesetaraan tingkat, masa kerja, dan kualifikasi akademik yang berlaku bagi profesor Pegawai Negeri Sipil.

3. Sifat

Tunjangan profesi guru bersifat tetap selama guru yang bersangkutan melaksanakan tugas sebagai guru dengan memenuhi semua persyaratan dan ketentuan yang berlaku dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 36 Tahun 2007 Tentang Penyaluran Tunjangan Profesi Guru (Depdiknas, 2008b).

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

4. Sumber Dana

Dana untuk pembayaran tunjangan profesi guru bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang dialokasikan pada dana dekonsentrasi dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Dinas Pendidikan Provinsi. (Depdiknas, 2008b)

5. Kriteria Guru Penerima

Guru yang berhak menerima tunjangan profesi guru harus memenuhi ketentuan sebagai berikut: (Depdiknas, 2008b)

1) Memiliki sertifikat pendidik dari Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang ditunjuk oleh Menteri Pendidikan Nasional sebagai penyelenggara sertifikasi;
2) Memiliki nomor registrasi guru yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Ditjen PMPTK) Depdiknas;
3) Memenuhi beban kerja sekurang-kurangnya:
   a. 24 (dua puluh empat) jam pelajaran tatap muka dalam satu minggu bagi guru kelas maupun guru mata pelajaran,
   b. 6 (enam) jam pelajaran tatap muka dalam satu minggu bagi Kepala Sekolah,
   c. 12 (dua belas) jam pelajaran tatap muka dalam satu minggu bagi Wakil Kepala Sekolah,
   d. Melaksanakan tugas bimbingan kepada 150 (seratus lima puluh) peserta didik bagi guru Bimbingan dan Konseling;

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

e. Guru yang tidak memenuhi beban kerja minimum 24 jam tatap muka dan bertugas pada satuan pendidikan layanan khusus, berkeahlian khusus, dan dibutuhkan atas dasar pertimbangan kepentingan nasional dapat diusulkan oleh Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota kepada Menteri Pendidikan Nasional untuk memperoleh tunjangan profesi guru.

f. Perhitungan pemenuhan beban kerja mengacu pada pedoman perhitungan beban kerja guru yang diterbitkan oleh Ditjen PMPTK.

6. Pembayaran

Tunjangan profesi guru diberikan kepada guru terhitung mulai bulan Januari tahun anggaran berikut setelah tahun yang bersangkutan dinyatakan lulus sertifikasi guru dan mendapat sertifikat pendidik serta nomor registrasi guru dari Departemen Pendidikan Nasional, kecuali untuk kuota tahun 2007 yang dinyatakan lulus pada tahun 2008, pembayarannya terhitung mulai bulan berikut setelah bulan yang bersangkutan dinyatakan lulus (Depdiknas, 2008b).

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berhubungan dengan variabel tunjangan profesi, lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap disiplin kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya antara lain sebagai berikut.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Suryanto (2011) dengan judul Pengaruh Pemberian Tunjangan Profesional Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Guru

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Jenjang SMA Rintisan Sekolah Berstandar Internasional Kota Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan siginifikan baik secara parsial maupun secara simultan (bersaman-sama) antara dua variabel bebas yaitu variabel pemberian tunjangan profesional guru dan variabel motivasi kerja guru dengan variabel terikat yaitu kinerja guru. Adapun sumbangan yang diberikan terhadap kinerja dari pemberian tunjangan profesional guru sebesar 43,8 % sedangkan yang disumbangkan oleh motivasi kerja guru sebesar 48,7%. Sedangkan pemberian tunjangan profesional guru dan motivasi kerja guru secara simultan memberikan sumbangan sebesar 62,1 %. Dengan demikian sebagai saran untuk meningkatkan kinerja guru perlu lebih ditingkatkan pemberian tunjangan profesional guru dan motivasi kerja guru *(http://etd.ugm.ac.id)*

2. Tos (2012) melakukan penelitian dengan judul Hubungan Tunjangan Profesi dan Motivasi dengan Kinerja Guru SMA di Muara Bungo Kabupaten Muara Bungo. Hasil analisis korelasi kontingensi menunjukkan bahwa tunjangan profesi memiliki hubungan yang tinggi dengan kinerja guru SMA Negeri di Muara Bungo, dengan koefisien kontingensi sebesar 0,544. Pada hasil analisis korelasi sederhana, nilai koefisien korelasi hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru yaitu sebesar 0,506 dengan kategori tingkat hubungan yang tinggi. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa tunjangan profesi dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru. Besarnya hubungan antara tunjangan profesi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru yaitu sebesar 38,8%, dimana sisanya

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

sebesar 61,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (*http://www.pustaka.ui.ac.id/*)

3. Penelitian dilakukan oleh Alfa (2012) dengan judul Kontribusi Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan antara kompetensi pada kinerja guru melalui motivasi kerja SMA Negeri 1 Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi (http://*Repository.upi.edu*).

4. Balitbang Kota Medan (2011) melakukan penelitian mengenai Pemberian Tunjangan Profesi terhadap Kinerja Guru SD, SMP, SMU, dan SMK di Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Analisis Data Untuk guru SD diperoleh hasil yang signifikan dengan nilai thitung sebesar 7,314 pada signifikansi sebesar 0,000. Yang berarti bahwa tunjangan sertifikasi untuk guru SD berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru-guru SD; 2) Analisis Data kelompok guru SMP menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,267 pada signifikansi sebesar 0,001. Yang berarti bahwa tunjangan sertifikasi untuk SMP berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru-guru SMP; 3) Untuk kelompok SMA/SMK diperoleh hasil signifikan dengan tingkat t hitung 6,692 dan tingkat signifikansi 0,000. Yang berarti bahwa tunjangan sertifikasi untuk guru SMA/SMK berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guruguru SMA/SMK; 4) Secara keseluruhan diperoleh bahwa baik dari segi kualifikasi,pengembangan profesi dan pendukung profesi untuk SD, SMP dan SMA/SMK hasilnya adalah signifikan dengan tingkat t hitung 2,648 dan signifikansi sebesar

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

0,009. Yang berarti bahwa tunjangan sertifikasi berpengaruh secara signifikan untuk peningkatan kinerja guru-guru di Kota Medan (http://*balitbang.pemkomedan.go.id)*

5. Penelitian dilakukan oleh Irawati (2010) dalam penelitiannya berjudul "Pengaruh Pengembangan SDM, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 (Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional)". Hasil penelitian dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan SDM, kompetensi, dan kepuasan kerja secara individu ataupun secara bersama-sama terhadap kinerja guru (*http://www.scribd.com/doc/33937639/thesis-2010*).
6. Suharni (2012) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Di SMA Negeri 19 Jakarta)". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi guru akan diikuti dengan tingginya kinerja guru. (*http://library.gunadarma.ac.id/*).
7. Leonard (2008) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Guru Matematika terhadap Kinerja Guru SD-SMP-SMA di Jakarta". Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kompetensi guru memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa semakin tinggi kompetensi guru, maka kinerja guru tersebut akan meningkatkan secara signifikan (*http://portal.kopertis3.or.id)*.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

E. Kerangka Berpikir

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh guru atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja merupakan salah satu hasil yang sangat penting dalam usaha organisasi. Untuk mencapai tujuanya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan oleh guru dan organisasi untuk meningkatkannya. Kinerja guru adalah hasil unjuk kerja guru di dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan, dimana standar tersebut terdiri dari kecakapan pengelolaan aktivitas kerja, cakap dan mengoptimalkan penggunaan biaya dan waktu kerja, serta cakap melakukan komunikasi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan, dan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Akademik guru dituntut untuk memiliki kompetensi yang akan menunjang pelaksanaan tugasnya dalam pembelajaran. Kompetensi guru adalah suatu kemampuan guru yang merupakan persyaratan untuk berprofesi sebagai pendidik atau pengajar.yang diperoleh dari serangkaian pengalaman dan pengetahuan baik formal amupun non formal. Skill guru tersebut yaitu memiliki pengetahuan di bidangnya, keahlian dan kecakapan dalam melaksanakan tugas.

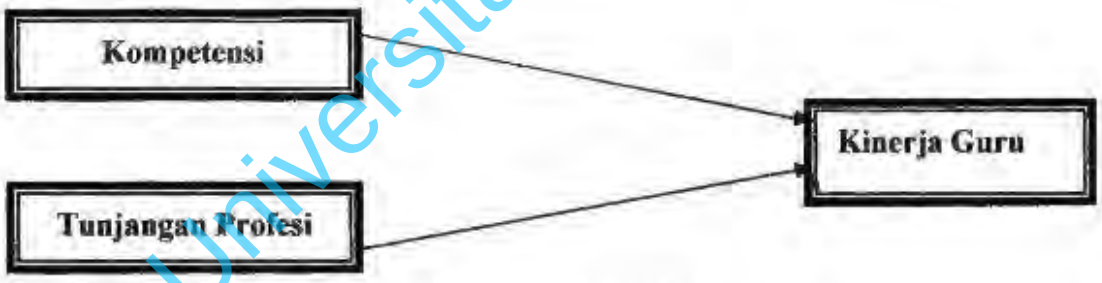
Selain itu, faktor kebutuhan, khususnya kesejahteraan guru juga akan memberi warna tersendiri pada kinerja guru dalam melaksanakan kerjanya. Pada dasarnya manusia itu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu kegiatan apabila mempunyai harapan untuk terpenuhi kebutuhannya. Begitu juga seorang guru sebagai manusia biasa akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin bila dia punya harapan akan terpenuhinya kebutuhan mereka. Untuk memenuhi kebutuhan

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

hidupnya, guru memerlukan tunjangan yang sesuai dengan setiap tugas yang dilaksanakannya. Depdiknas (2008b) menyebutkan bahwa, tunjangan profesi guru adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya. Tunjangan profesi dimaksudkan untuk peningkatan mutu guru PNSD sebagai penghargaan atas profesionalitas untuk mewujudkan amanat Undang-Undang Guru dan Dosen antara lain mengangkat martabat guru, meningkatkan kompetensi guru, memajukan profesi guru, meningkatkan mutu pembelajaran, dan meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu

Dengan demikian, faktor kompetensi dan tunjangan profesi guru berdasarkan gambaran di atas, merupakan faktor yang akan mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, kerangka berpikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Teori

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjuan pustaka yang sudah diuraikan di atas, penulis menemukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_1 : Terdapat pengaruh positif kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo

Universitas Terbuka
Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

H_2 : Terdapat pengaruh positif tunjangan profesi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.

H_3 : Terdapat pengaruh positif kompetensi guru dan tunjangan profesi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif bersifat hubungan *causal explanatory* yang bertujuan mengetahui pola hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen. Penggunaan metode *causal explanatory* sesuai dengan tujuan penelitian yaitu melakukan pengujian hipotesa yang menguji hubungan dan pengaruh diantara variabel yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survai. Effendi dan Singarimbun (2011) menjelaskan penelitian survai adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Metode penelitian survai bertujuan untuk memperoleh data atau fakta-fakta yang tidak dapat diamati, keterangan masa lalu yang belum dicatat maupun dari sikap responden.

Universitas Terbuka

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan dengan mendatangi semua SMP Negeri yang ada di wilayah Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo yang terdiri dari 8 sekolah. Sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk membuktikan pengaruh kompetensi guru dan tunjangan profesi terhadap kinerja guru SMP Negeri di wilayah Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo, maka semua SMP Negeri yang ada di Kecamatan Tanah Sepenggal ditentukan sebagai tempat penelitian. Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2014.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sebuah kumpulan dari semua kemungkinan orang, benda dan ukuran lain dari objek yang menjadi perhatian. Populasi untuk penelitian ini adalah semua guru yang ada di SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo yang terdiri dari 8 SMP Negeri dengan jumlah guru sebanyak 145 orang.

2. Sampel

a. Penentuan Jumlah Sampel

Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi, terdapat bermacam-macam cara yang dikemukakan para ahli. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin dimana populasi diasumsikan berdistribusi normal (Umar, 2008). Rumus tersebut adalah:

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

Keterangan :
n = ukuran sampel
N = ukuran populasi
a = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, 10%.

Maka perhitungan untuk mengetahui sampel dari seluruh populasi adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{145}{145(0.1)^2+1} = \mathbf{59,18}$$ dibulatkan menjadi 60 orang guru

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Jumlah sampel minimal yang dapat diambil dari populasi guru SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo yaitu sebanyak 60 orang.

b. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *proportional random sampling*, dimana populasi terdiri dari beberapa sub populasi sehingga pengambilan sampel dilakukan dari tiap-tiap sub-populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya sub-sub populasi itu. Menurut Kasiram (2010), *proportional sampling* dapat memberikan landasan generalisasi yang lebih dapat dipertanggungjawabkan dibandingkan pengambilan sampel dari tiap-tiap sub-populasi tanpa memperhitungkan besar kecilnya sub populasi. Pengambilan sampel pada tiap SMP dilakukan dengan teknik acak dengan mengundi *(lottery technique)*. Penentuan jumlah sampel guru pada 8 SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal berdasarkan proporsinya masing-masing pada tiap sekolah sebagai berikut.

Tabel 3.1
Penentuan Sampel Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Proporsi Sampel	Jumlah Sampel
1.	SMP Negeri 1	23	(60/145) x 23 = 9,51	10
2.	SMP Negeri 2	17	(60/145) x 17 = 7,03	7
3.	SMP Negeri 3	14	(60/145) x 14 = 5,79	6
4.	SMP Negeri 4	19	(60/145) x 18 = 7,86	8
5.	SMP Negeri 5	22	(60/145) x 22 = 9,10	9
6.	SMP Negeri 6	20	(60/145) x 20 = 8,28	8
7.	SMP Negeri 7	18	(60/145) x 18 = 7,45	7
8.	SMP Negeri 8	12	(60/145) x 12 = 4,96	5
Jumlah Populasi		**145**		**60**

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Berdasarkan tabel di atas, ditentukan jumlah sampel secara keseluruhan yaitu sebanyak 60 orang guru yang diambil dari 8 SMP Negeri di wilayah Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Kompetensi (X_1) dan Tunjangan Profesi (X_2), sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y). Definisi operasional variabel penelitian digambarkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Kinerja Guru (Y)	Hasil kerja yang dicapai seseorang guru dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan pendidikan (Prawirosentono, 2008)	1. Perencanaan pembelajaran 2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif 3. Penilaian pembelajaran (Depdiknas, 2008a)
2.	Komepetensi Guru (X_1)	Kompetensi guru adalah kemampuan yang ditampilkan guru dalam melaksanakan kewajibannya memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat (Yamin, 2010).	1. Kompetensi pedagogik a. Menguasai karakteristik peserta didik b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran c. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran d. Menyelenggarakan pembelajaran e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran. f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik. h. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. i. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
			pembelajaran. j. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran 2. Kompetensi Profesional a. Menguasai materi, struktur, konsep, standar kompetensi dan kompetensi dasar b. Mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif. c. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. d. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri. 3. Kompetensi Kepribadian a. Bertindak sesuai dengan norma b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi pe-serta didik dan masyarakat. c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa. d. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri. e. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru. 4. Kompetensi sosial a. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskri-minatif b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat c. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya. d. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain. (Depdiknas, 2007)
2.	Tunjangan Profesi (X_2)	Tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya (Depdiknas, 2008b).	1. Pemberian tunjangan profesi dapat meningkatkan martabat guru 2. Pemberian tunjangan profesi meningkatkan kompetensi guru 3. Pemberian tunjangan profesi memajukan profesi guru 4. Pemberian tunjangan profesi meningkatkan mutu pembelajaran 5. Pemberian tunjangan profesi meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu (Kemendikbud, 2012)

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

E. Instrumen Penelitan

Alat pengumpul data pada penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, karena responden tinggal memilih jawaban yang disediakan. Pengumpulan data diperlakukan dengan menggunakan angket yang disebarkan terhadap responden penelitian.

1. Penyusunan Instrumen Penelitian

Angket/kuesioner digunakan untuk menemukan data empiris dengan menggunakan angket/ kuesioner dengan Skala Likert. Responden diminta mengisi pernyataan dalam skala ordinal (Umar, 2008). Skala pengukuran adalah Skala Likert yang dibagi ke dalam lima pengukuran yaitu:

a. STS = Sangat Tidak Setuju, diberi bobot 1
b. TS = Tidak Setuju, diberi bobot 2
c. Ks = Kurang setuju diberi, bobot 3
d. S = Setuju diberi, bobot 4
e. SS = Sangat Setuju, diberi bobot 5

Instrumen yang digunakan merupakan kuesioner untuk mengukur kompetensi guru, tunjangan kinerja dan kinerja guru. Instrumen tersebut disusun sebagai berikut.

a. Kinerja guru

Penilaian kinerja guru dilakukan menggunakan instrumen penilaian kinerja guru dalam Depdiknas (2008a) yang terdiri dari indikator perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif, dan penilaian pembelajaran. Penilaian kinerja dilakukan oleh Kepala Sekolah SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Kabupaten Bungo. Instrumen penilaian kinerja terdiri dari 14 item pertanyaan dengan rincian: 4 item untuk perencanaan pembelajaran, 7 item untuk pelaksanaan pembelajaran yang aktif dan efektif, dan 3 item untuk penilaian pembelajaran.

b. Kompetensi guru

Penilaian kompetensi guru disusun berdasarkan kompetensi yang harus dimiliki guru yang disebutkan dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Akademik yang terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Penilaian kompetensi dilakukan oleh Kepala Sekolah SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo. Instrumen terdiri dari 47 item pertanyaan dengan rincian: 25 item untuk kompetensi pedagogik, 10 item untuk kompetensi kepribadian, 3 item untuk kompetensi sosial, dan 9 item untuk kompetensi profesional.

c. Tunjangan profesi

Instrumen tunjangan profesi disusun berdasarkan tujuan pemberian tunjangan profesi terhadap guru yaitu: mengangkat martabat guru, meningkatkan kompetensi guru, memajukan profesi guru, meningkatkan mutu pembelajaran, dan meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu (Kemendikbud, 2012). Kuesioner terdiri dari 5 item pertanyaan atau satu pertanyaan untuk masing-masing indikator pengukuran variabel tunjangan profesi.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

2. Uji Coba Instrumen Penelitian

Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Oleh karena itu, untuk memenuhi syarat valid dan reliabel tersebut, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen penelitian. Pengujian instrumen penelitian dilakukan kepada guru-guru SMP di Kecamatan Tanah Sepenggal yang tidak termasuk dalam sampel penelitian. Pemilihan guru SMP yang ada di Kecamatan Tanah Sepenggal yang tidak termasuk dalam sampel penelitian dimaksudkan supaya sampel uji coba instrumen memiliki karakteristik yang sama dengan sampel penelitian. Pengujian instrumen dilakukan hanya menggunakan 10 orang responden untuk memudahkan pengambilan data uji coba instrumen. Berikut ini disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas dari instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data kompetensi, tunjangan profesi dan kinerja guru.

a. Uji validitas

Menurut Priyatno (2008:16) uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini uji validitas mengukur sejauh mana kuesioner mampu mengukur kompetensi guru, tunjangan kinerja dan kinerja guru. Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor pada setiap item dengan skor total semua jawaban pada setiap variabel yang diteliti. Hasil korelasi dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi untuk *degree of freedom* (df) = n – 2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item pertanyaan yang akan digunakan, pada penelitian ini dilakukan uji signifikan koefisien korelasi

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

pada taraf signifikan 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

1) Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompetensi

Hasil uji validitas instrumen kuesioner kompetensi selengkapnya disajikan dalam lampiran 3. Berikut ini rangkuman hasil uji validitas instrumen kompetensi.

Tabel 3.3
Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompetensi

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,949	0,632	Valid	26	0,811	0,632	Valid
2	0,949	0,632	Valid	27	0,697	0,632	Valid
3	0,771	0,632	Valid	28	0,771	0,632	Valid
4	0,949	0,632	Valid	29	0,634	0,632	Valid
5	0,949	0,632	Valid	30	0,769	0,632	Valid
6	0,908	0,632	Valid	30	0,769	0,632	Valid
7	0,703	0,632	Valid	31	0,771	0,632	Valid
8	0,908	0,632	Valid	32	0,847	0,632	Valid
9	0,847	0,632	Valid	33	0,645	0,632	Valid
10	0,771	0,632	Valid	34	0,414	0,632	Tidak Valid
11	0,775	0,632	Valid	35	0,898	0,632	Valid
12	0,949	0,632	Valid	36	0,779	0,632	Valid
13	0,908	0,632	Valid	37	0,713	0,632	Valid
14	0,779	0,632	Valid	38	0,847	0,632	Valid
15	0,619	0,632	Tidak Valid	39	0,768	0,632	Valid
16	0,823	0,632	Valid	40	0,949	0,632	Valid
17	0,675	0,632	Valid	41	0,779	0,632	Valid
18	0,949	0,632	Valid	42	0,080	0,632	Tidak Valid
19	0,949	0,632	Valid	43	0,737	0,632	Valid
20	0,908	0,632	Valid	44	0,908	0,632	Valid
21	0,844	0,632	Valid	45	0,690	0,632	Valid
22	0,800	0,632	Valid	46	0,664	0,632	Valid
23	0,814	0,632	Valid	47	0,643	0,632	Valid
24	0,811	0,632	Valid				

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap item pertanyaan yang valid mempunyai korelasi yang tinggi dengan jumlah total skor seluruh item pertanyaan, dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ dan N = 10 yaitu 0,632. Dari hasil uji validitas ditemukan bahwa 3 item pertanyaan dinyatakan tidak valid dan tidak bisa digunakan

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

sebagai alat pengumpul data variabel kompetensi, sedangkan sisanya sebanyak 44 item dinyatakan valid dan bisa dipergunakan sebagai sebagai alat pengumpulan data kompetensi.

2) Hasil Uji Validitas Kuesioner Tunjangan Profesi

Hasil uji validitas instrumen kuesioner tunjangan profesi selengkapnya disajikan dalam lampiran 3. Berikut ini rangkuman hasil uji validitas instrumen kuesioner tunjangan profesi.

Tabel 3.4
Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Tunjangan Profesi

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,885	0,632	Valid
2	0,761	0,632	Valid
3	0,875	0,632	Valid
4	0,781	0,632	Valid
5	0,677	0,632	Valid

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap item pertanyaan yang valid mempunyai korelasi yang tinggi dengan jumlah total skor seluruh item pertanyaan, dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ dan N = 10 yaitu 0,632. Berdasarkan hasil uji validitas, semua item dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data tunjangan profesi.

3) Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Guru

Hasil uji validitas instrumen kuesioner kinerja pegawai selengkapnya disajikan dalam lampiran 3. Berikut ini rangkuman hasil uji validitas instrumen kinerja pegawai.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 3.5
Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Guru

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas	No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,793	0,632	Valid	8	0,948	0,632	Valid
2	0,729	0,632	Valid	9	0,822	0,632	Valid
3	0,808	0,632	Valid	10	0,870	0,632	Valid
4	0,643	0,632	Valid	11	0,745	0,632	Valid
5	0,778	0,632	Valid	12	0,792	0,632	Valid
6	0,948	0,632	Valid	13	0,776	0,632	Valid
7	0,679	0,632	Valid	14	0,864	0,632	Valid

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap item pertanyaan yang valid mempunyai korelasi yang tinggi dengan jumlah total skor seluruh item pertanyaan, dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ dan N = 10 yaitu 0,632. Dari hasil uji validitas ditemukan semua item pertanyaan dinyatakan valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data variabel kinerja pegawai.

b. Uji Reliabilitas

Apabila suatu alat pengukuran dinyatakan valid, maka tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas dari alat. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat dihandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyatno, 2008). Dalam penelitian ini menggunakan metode Alpha (*Cronbach's*) karena metode Alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala.

Nilai koefisien *alpha* dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan diambil, jika nilai hasil uji reliabilitas lebih besar dari angka kritis tabel korelasi, maka instrumen yang digunakan tersebut dikatakan reliabel

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

(Arikunto, 2006). Perhitungan uji reliabilitas kuesioner kompetensi, tunjangan profesi dan kinerja pegawai selengkapnya disajikan dalam lampiran 3. Adapun rangkuman hasil uji reliabilitas kuesioner kompetensi, tunjangan profesi dan kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

Tabel 3.6
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai *Alpha*	r_{tabel}	Reliabilitas
Kompetensi	0,985	0,632	Reliabel
Tunjangan Profesi	0,954	0,632	Reliabel
Kinerja Guru	0,854	0,632	Reliabel

Sumber : Data primer diolah

Pada variabel kompetensi, diperoleh harga koefisien *alpha* sebesar 0,985, lebih besar dari harga r dalam tabel r produk momen dengan $\alpha = 0,05$ dan N = 10 yaitu 0,632. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel kompetensi.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh harga koefisien *alpha* variabel tunjangan profesi sebesar 0,954, lebih besar dari harga r dalam tabel r produk momen dengan $\alpha = 0,05$ dan N = 10 yaitu 0,632. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel tunjangan profesi.

Dapat juga dilihat, pada variabel kinerja guru diperoleh harga koefisien *alpha* sebesar 0,854, lebih besar dari harga r dalam tabel r produk momen dengan $\alpha = 0,05$ dan N = 10 yaitu 0,632. Hal ini berarti

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

bahwa instrumen kuesioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel kinerja guru. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dari seluruh variabel penelitian dapat digunakan sebagai alat ukur pada penelitian ini.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode survei, yaitu suatu cara penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta atau gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual (Nazir, 2005). Pengumpulan data variabel kompetensi dan kinerja guru dilakukan dengan menggunakan instrumen penilaian kompetensi dan kinerja guru yang diisi oleh Kepala Sekolah SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo yang melakukan penilaian terhadap 60 orang guru yang menjadi responden penelitian. Sementara itu, pengumpulan data variabel tunjangan kinerja dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada reponden penelitian.

Universitas Terbuka

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Data Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data dengan menggunakan teknik persentase. Rumus persentase yang digunakan menurut Arikunto (2006) sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{n} x100\%$$

Dimana:

P = Persentase

f = skor item yang dihitung

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

n = skor yang diharapkan (ideal)

Hasil jawaban angket disusun berdasarkan kriteria penilaian jawaban angket yang disusun dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

Tabel 3.7
Kriteria Penilaian Hasil Jawaban Kuesioner

No	Persentase Skor	Kategori Skor
1	20,00 – 36,00	Sangat Rendah/Tidak Baik
2	36,01 – 52,00	Rendah/Kurang Baik
3	52,01 – 68,00	Cukup Tinggi/Cukup Baik
4	68,01 – 84,00	Tinggi/Baik
5	84,01 – 100	Sangat Tinggi/Sangat Baik

Sumber: Narimawati (2007:84)

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai uji persyaratan data sebelum dilakukan analisis data. Uji Asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 17.0. Menurut Umar (2008) terdapat tiga uji asumsi, yaitu sebagai berikut.

a. Uji multikolineritas

Uji multikolineritas untuk mengetahui apakah pada model regresi. ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Metode pengujiannya dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 3.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Multikolinearitas	
	Tolerance	VIF
Kompetensi	0,718	1,392
Tunjangan profesi	0,718	1,392

Variabel Dependen: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 3.8 maka dapat diketahui bahwa antara variabel-variabel independen tidak terdapat gangguan multikolinearitas, ini ditunjukan dengan nilai *tolerance* yang masing-masing semua variabel independen berkisar pada angka yang lebih besar dari 0,1, sedangkan nilai VIF untuk variabel kompetensi dan tunjangan profesi sebesar 1,392 lebih kecil dari 10. Hal ini memperlihatkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada variabel kompetensi dan tunjangan profesi.

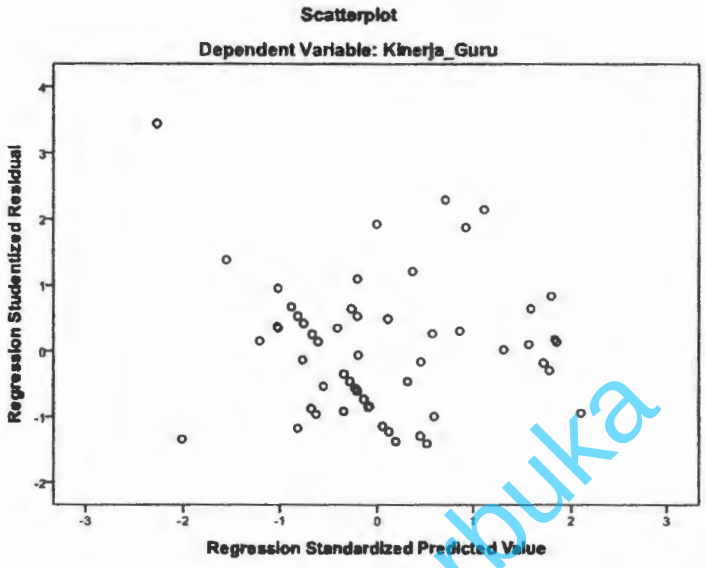
b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada banyak cara untuk melakukam uji heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan cara melihat Pola Grafis Regresi (Priyatno, 2008). Dimana data tidak terjadi heteroskedastisitas jika polanya menyebar dan tidak

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

membentuk suatu garis atau polanya tidak menumpuk. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 3.1
Grafik *Scatterplot* Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada grafik di atas dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka nol dan tidak memperlihatkan pola tertentu. Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas dengan menggunakan grafik *Scatterplot* dapat disimpulkan bahwa data tidak mempunyai kecenderungan heterokedastisitas.

c. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen mempunyai distribusi data normal atau tidak dengan menggunakan Normal *P-P Plot*. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi normal atau mendekati normal pada nilai residual hasil regresi. (Ghozali, 2005).

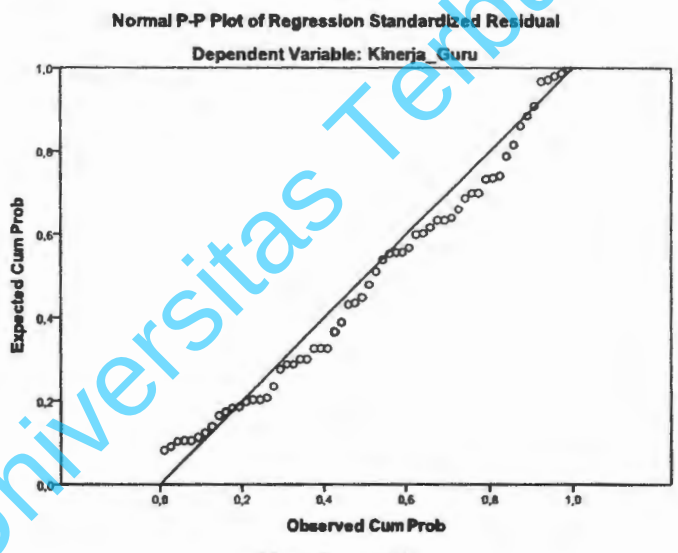
Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Dari hasil SPSS dapat dilihat distribusi dari model regresi tersebut normal atau tidak dengan cara:

a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dengan metode normal P-Plot yaitu sebagai berikut.



Gambar 3.2
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa nilai residual hasil regresi memenuhi asumsi normalitas.

3. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini data analisis dengan menggunakan analisis regresi berganda, Regresi berganda dapat dianalisis karena didasari oleh

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Analisis regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini, dilakukan dengan memasukkan dua variabel independen terdiri atas kompetensi guru dan tunjangan profesi, serta satu variabel dependen yaitu kinerja guru. Secara umum formulasi dari regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja guru
b_0 = Nilai *intercept/constant*
b_1 = Koefisien regresi variabel kompetensi
b_2 = Koefisien regresi variabel Tunjangan Profesi
X_1 = Kompetensi
X_2 = Tunjangan Profesi
ϵ = *Error term*

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}. Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada taraf signifiansi $\alpha = 0{,}05$, maka H_0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa secara parsial, variabel independen (kompetensi dan Tunjangan Profesi berpengaruh terhadap kinerja guru.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada/tidaknya pengaruh yang signifikan atas semua variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan. Uji-F dilakukan dengan cara membandingkan *F-*

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

value (F_{hitung}) yang diperoleh dari hasil regresi dengan *F-significant* (F_{tabel}) yang ditetapkan.

1) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada taraf signifikansi ($\alpha = 0.05$) maka H_0 ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikansi ($\alpha = 0.05$) maka H_0 diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi

Nilai R-*squared* (R^2) statistik mengukur tingkat keberhasilan model regresi yang kita gunakan dalam memprediksi nilai variabel terikat. Atau dengan kata lain R^2 menunjukkan berapa persen variabel bebas yang digunakan dapat menjelaskan variabel terikatnya. Hal ini berarti seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. R^2 merupakan fraksi dari variasi yang mampu dijelaskan oleh model. Nilai R^2 terletak antara nol hingga satu. Semakin mendekati satu maka model dapat kita katakan semakin baik.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

1. Kompetensi

Data mengenai kompetensi dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari 4 dimensi pengukuran kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Penilaian kompetensi guru dilakukan oleh Kepala Sekolah pada masing-masing SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo. Hasil penilaian kompetensi pada 60 orang guru yang menjadi responden penelitian ini yaitu sebagai berikut.

a. Kompetensi Pedagogik

Penilaian kompetensi pedagogik dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang terdiri dari 24 item pertanyaaan. Penilaian dilakukan oleh Kepala Sekolah pada masing-masing sekolah tempat responden bekerja. Penilaian kompetensi pedagogik dilakukan berdasarkan indikator kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang terdiri dari: (1) menguasai karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran; (2) mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran; (3) menyelenggarakan pembelajaran; (4) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Universitas Terbuka

pembelajaran; (5) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik; (6) berkomunikasi secara efektif; (7) empatik, dan santun dengan peserta didik; (8) menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar; (9) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran; dan (10) melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Hasil penilaian kompetensi pedagogik guru SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo digambarkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.1
Hasil Penilaian Kompetensi Pedagogik Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo

No	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah Skor	%	Kriteria
		5	4	3	2	1			
1	Guru yang bersangkutan berusaha memahami tingkat intelektualitas peserta didik	15	44	1	0	0	254	84.67	Baik Sekali
2	Guru yang bersangkutan berusaha memahami kondisi sosial-emosional peserta didik	12	45	3	0	0	249	83.00	Baik
3	Guru yang bersangkutan berusaha memahami kondisi fisik peserta didik apabila terdapat kurangnya efektifitas dalam proses pembelajaran	13	40	7	0	0	246	82.00	Baik
4	Guru yang bersangkutan berusaha memahami latar belakang sosial-budaya peserta didik	8	48	4	0	0	244	81.33	Baik
5	Guru yang bersangkutan berusaha memahami kondisi moral dan spiritual peserta didik dengan berkomunikasi antar pribadi dengan mereka	8	45	7	0	0	241	80.33	Baik
6	Guru yang bersangkutan berusaha mengidentifikasi potensi peserta didik	8	47	5	0	0	243	81.00	Baik
7	Guru yang bersangkutan berusaha mengidentifikasi kemampuan awal peserta didik melalui tes yang diberikan	15	36	9	0	0	246	82.00	Baik

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

No	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah Skor	%	Kriteria
		5	4	3	2	1			
8	Guru yang bersangkutan berusaha mengidentifikasi letak kesulitan peserta didik apabila mereka tidak mampu menjawab soal dengan benar dari tes yang diberikan	6	42	11	1	0	233	77.67	Baik
9	Guru yang bersangkutan berusaha memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran agar tercipta pembinaan karakter yang baik bagi peserta didik	6	48	6	0	0	240	80.00	Baik
10	Guru yang bersangkutan berusaha menerapkan berbagai pendekatan, strategi, dan teknik pembelajaran agar peserta didik saling bergerak aktif pada saat proses pembelajaran	14	39	7	0	0	247	82.33	Baik
11	Guru yang bersangkutan berusaha memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum yang harus dilakukan	5	55	0	0	0	245	81.67	Baik
12	Guru yang bersangkutan berusaha menata materi pembelajaran secara benar berdasarkan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik	4	51	5	0	0	239	79.67	Baik
13	Guru yang bersangkutan berusaha memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik	8	49	3	0	0	245	81.67	Baik
14	Guru yang bersangkutan berusaha menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan	10	41	9	0	0	241	80.33	Baik
15	Guru yang bersangkutan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran	11	30	17	2	0	230	76.67	Baik
16	Guru yang bersangkutan menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi belajar secara optimal	7	40	12	1	0	233	77.67	Baik
17	Guru yang bersangkutan menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya	8	41	10	1	0	236	78.67	Baik

Universitas Terbuka

No	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah Skor	%	Kriteria
		5	4	3	2	1			
18	Guru yang bersangkutan berusaha memahami berbagai strategi berkomunikasi baik lisan maupun tulisan terhadap peserta didik	11	46	3	0	0	248	82.67	Baik
19	Guru yang bersangkutan menentukan prosedur penilaian, evaluasi proses, dan hasil belajar pada saat kegiatan belajar mengajar	10	47	3	0	0	247	82.33	Baik
20	Guru yang bersangkutan menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan	7	45	8	0	0	239	79.67	Baik
21	Guru yang bersangkutan menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar peserta didik	9	45	6	0	0	243	81.00	Baik
22	Guru yang bersangkutan mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan	5	43	12	0	0	233	77.67	Baik
23	Guru yang bersangkutan melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan	8	48	4	0	0	244	81.33	Baik
24	Guru yang bersangkutan memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan kualitas pembelajaran	9	41	10	0	0	239	79.67	Baik
Jumlah		217	1056	162	5	0	5805	80.63	Baik

Sumber: Hasil pengolahan data, 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kompetensi pedagogik guru secara keseluruhan tergolong baik dengan persentase 80,63%. Hasil penilaian tertinggi terdapat pada item nomor 1 yang mempertanyakan mengenai apakah guru berusaha memahami tingkat intelektualitas peserta didik dengan persentase skor 84,67% dan berkategori baik sekali. Sementara itu, hasil penilaian terendah terdapat pada empat item pertanyaan yaitu item nomor 8, 15, 16, dan 22 dengan persentase skor 77,67% dan tergolong dalam kategori penilaian baik. Item nomor 8 mempertanyakan mengenai apakah guru berusaha

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

mengidentifikasi letak kesulitan peserta didik apabila mereka tidak mampu menjawab soal dengan benar dari tes yang diberikan. Item nomor 15 mempertanyakan mengenai guru memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran. Item nomor 16 mempertanyakan mengenai guru menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi belajar secara optimal. Item nomor 22 mempertanyakan mengenai guru mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan.

b. Kompetensi Profesional

Penilaian kompetensi profesional guru dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Penilaian dilakukan oleh Kepala Sekolah pada masing-masing sekolah tempat responden bekerja. Penilaian kompetensi profesional dilakukan berdasarkan indikator kompetensi profesional yang harus dimiliki oleh guru yang terdiri dari: (1) menguasai materi, struktur, konsep, standar kompetensi dan kompetensi dasar; (2) mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif.; (3) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; dan (4) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Hasil penilaian kompetensi profesional guru SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2
Hasil Penilaian Kompetensi Profesional Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo

No	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah Skor	%	Kriteria
		5	4	3	2	1			
1	Guru yang bersangkutan menguasai pengetahuan konseptual dan prosedural mata pelajaran yang diajarkan	9	45	5	0	0	240	80.00	Baik
2	Guru yang bersangkutan memahami standar kompetesni dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diajarkan.	4	51	3	1	0	235	78.33	Baik
3	Dalam melaksanakan pembelajaran, Guru yang bersangkutan memilih materi yang sesuai dengan tingkat perkembangan siswa.	5	49	4	1	0	235	78.33	Baik
4	Guru yang bersangkutan melakukan peningkatan kompetensi yang dimiliki melalui refleksi yang dilakukan terhadap diri sendiri.	7	49	3	0	0	240	80.00	Baik
5	Guru yang bersangkutan melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kemampuan dalam mengajar	5	34	14	6	0	215	71.67	Baik
6	Guru yang bersangkutan menggunakan internet sebagai sumber belajar dalam meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki	7	34	16	2	0	223	74.33	Baik
7	Guru yang bersangkutan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai alat komunikasi.	9	32	16	2	0	225	75.00	Baik
8	Guru yang bersangkutan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai alat untuk pengembangan diri	9	32	16	2	0	225	75.00	Baik
Jumlah		55	326	77	14	0	1838	76.58	Baik

Sumber: Hasil pengolahan data, 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kompetensi profesional guru secara keseluruhan tergolong baik dengan persentase

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

76,58%. Hasil penilaian tertinggi terdapat pada dua item yaitu item nomor 1 dan 4 dengan persentase skor 80,00% dan tergolong dalam kategori baik. Item nomor 1 mempertanyakan mengenai guru menguasai pengetahuan konseptual dan prosedural mata pelajaran yang diajarkan, sedangkan item nomor 4 mempertanyakan mengenai guru melakukan peningkatan kompetensi yang dimiliki melalui refleksi yang dilakukan terhadap diri sendiri. Sementara itu, hasil penilaian terendah terdapat pada item nomor nomor 5 yang mempertanyakan mengenai guru melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kemampuan dalam mengajar dengan persentase 71,67% dan berkategori baik.

c. Kompetensi Kepribadian

Penilaian kompetensi kepribadian dimaksudkan untuk mengetahui kompetensi yang berkaitan dengan perilaku pribadi guru itu sendiri yang kelak harus memiliki nilai-nilai luhur sehingga terpencar dalam perilaku sehari-hari. Penilaian kompetensi dilakukan oleh Kepala Sekolah pada masing-masing sekolah tempat responden bekerja. Kompetensi kepribadian guru diukur dengan menggunakan indikator: (1) bertindak sesuai dengan norma; (2) menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi pe-serta didik dan masyarakat; (3) menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa; (4) menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri; dan (5) menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Hasil penilaian kompetensi kepribadian guru SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.3
Hasil Penilaian Kompetensi Kepribadian Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo

No	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah Skor	%	Kriteria
		5	4	3	2	1			
1	Guru yang bersangkutan menghargai semua siswa tanpa membedakan keyakinan yang dianutnya	25	34	1	0	0	264	88.00	Baik Sekali
2	Guru yang bersangkutan tidak pernah membedakan perlakukan terhadap siswa laki-laki dan perempuan	19	40	1	0	0	258	86.00	Baik Sekali
3	Guru yang bersangkutan berlaku jujur dan tegas dalam menjalankan tugas sebagai guru	10	46	4	0	0	246	82.00	Baik
4	Guru yang bersangkutan selalu berusaha bersikap arif menghadapi setiap permasalahan yang dihadapi sebagai guru.	10	46	4	0	0	246	82.00	Baik
5	Guru yang bersangkutan selalu berusaha menunjukkan sikap yang berwibawa di depan siswa pada dimanapun berada.	15	39	6	0	0	249	83.00	Baik
6	Guru yang bersangkutan selalu menyelesaikan tanggung jawab, sebelum meninggalkan sekolah.	6	37	15	2	0	227	75.67	Baik
7	Guru yang bersangkutan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tepat waktu sesuai dengan yang ditetapkan	7	39	12	2	0	231	77.00	Baik
8	Guru yang bersangkutan memahami kode etik yang harus dipatuhi sebagai guru.	8	51	1	0	0	247	82.33	Baik
9	Guru yang bersangkutan berprilaku sesuai dengan kode etik profesi guru dimanapun berada.	9	47	4	0	0	245	81.67	Baik
Jumlah		109	379	48	4	0	2213	81.96	Baik

Sumber: Hasil pengolahan data, 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kompetensi kepribadian guru secara keseluruhan tergolong baik dengan persentase 81,96%. Hasil penilaian tertinggi terdapat pada item nomor 1 yang mempertanyakan mengenai guru menghargai semua siswa tanpa

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

membedakan keyakinan yang dianutnya dengan persentase skor 88,00% dan berkategori baik sekali. Sementara itu, hasil penilaian terendah terdapat pada item nomor 6 yang mempertanyakan mengenai guru selalu berusaha menunjukkan sikap yang berwibawa di depan siswa pada dimanapun berada dengan persentase 75,67% dan berkategori baik.

d. Kompetensi Sosial

Penilaian kompetensi sosial dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul seacara efektif. Penilaian dilakukan oleh Kepala Sekolah pada masing-masing sekolah tempat responden bekerja. Instrumen yang digunakan berupa penilaian kompetensi sosial guru yang terdiri dari indikator: (1) bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskri-minatif; (2) berkomunikasi secara efektif,; (3) empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat; (4) beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya; (5) berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Hasil penilaian kompetensi sosial guru SMP Negeri Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo yaitu sebagai berikut.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 4.4
Hasil Penilaian Kompetensi Sosial Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo

No	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah Skor	%	Kriteria
		5	4	3	2	1			
1	Guru yang bersangkutan melibatkan diri dalam organisasi profesi guru	7	49	3	0	1	241	80.33	Baik
2	Dalam melaksanakan pembelajaran, Guru yang bersangkutan tidak bersifat diskriminatif terhadap siswa	17	35	7	1	0	248	82.67	Baik
3	Guru yang bersangkutan melakukan penilaian hasil belajar siswa secara objektif tanpa memperhatikan latar belakang orang tua siswa.	21	25	14	0	0	247	82.33	Baik
Jumlah		45	109	24	1	1	736	81.78	Baik

Sumber: Hasil pengolahan data, 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kompetensi sosial guru secara keseluruhan baik dengan persentase 84,00%. Dilihat dari jawaban responden pada setiap item pernyataan kuesioner, sebanyak 4 item pertanyaan dengan tanggapan responden tergolong baik, sedangkan sebanyak 4 item pernyataan lainnya menunjukkan persentase skor baik sekali. Persentase terendah terdapat pada indikator bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif dengan persentase sebesar 82,50% dengan kategori baik, sedangkan persentase tertinggi terdapat pada indikator beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya dengan persentase sebesar 86,50% dengan kategori baik sekali.

2. Tunjangan Profesi

Tunjangan profesi guru adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya. Tunjangan profesi dimaksudkan untuk peningkatan mutu guru PNSD sebagai

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

penghargaan atas profesionalitas untuk mewujudkan amanat Undang-Undang Guru dan Dosen antara lain mengangkat martabat guru, meningkatkan kompetensi guru, memajukan profesi guru, meningkatkan mutu pembelajaran, dan meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu. Pengambilan data dilakukan berdasarkan persepsi guru mengenai tunjangan profesi menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 60 orang yang menjadi responden penelitian. Jawaban responden tentang tunjangan profesi digambarkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.5
Jawaban Responden Mengenai Tunjangan Profesi

No	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah Skor	%	Kriteria
		5	4	3	2	1			
1	Pemberian tunjangan profesi berarti mengangkat martabat profesi guru	30	28	2	0	0	268	86,45	Baik Sekali
2	Pemberian tunjangan profesi dapat meningkatkan kompetensi guru	36	24	0	0	0	276	89,03	Baik Sekali
3	Pemberian tunjangan profesi memajukan profesi guru	19	36	3	2	0	252	81,29	Baik
4	Pemberian tunjangan profesi meningkatkan mutu pembelajaran	22	31	4	3	0	252	81,29	Baik
5	Pemberian tunjangan profesi meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu	25	33	2	0	0	263	84,84	Baik Sekali
Jumlah		132	152	11	5	0	1311	84,58	Baik Sekali

Sumber: Hasil pengolahan data, 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai tunjangan profesi baik sekali. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban secara keseluruhan sebesar 84,58%. Tanggapan responden mengenai tunjangan profesi dengan nilai tertinggi terdapat pada item nomor 2 yang mempertanyakan mengenai pemberian tunjangan profesi dapat meningkatkan kompetensi guru dengan persentase sebesar 89,03%. Sementara itu,

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

tanggapan dengan nilai terendah terdapat pada dua item yaitu item nomor 3 dan nomor 4 dengan persentase skor 81,29% dan berkategori baik. Item nomor 3 mempertanyakan mengenai pemberian tunjangan profesi memajukan profesi guru, sedangkan item nomor 4 mempertanyakan mengenai pemberian tunjangan profesi meningkatkan mutu pembelajaran.

3. Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru dimaksudkan untuk mengetahui hasil kerja yang dicapai seseorang guru dalam menjalankan tugasnya melaksanakan pembelajaran di sekolah. Pengumpulan data variabel kinerja guru menggunakan instrumen penilaian kinerja guru yang terdiri dari 3 indikator penilaian kinerja guru yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif dan penilaian pembelajaran. Penilaian kinerja dilakukan oleh Kepala Sekolah pada masing-masing sekolah tempat responden bekerja.

Hasil penilaian kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo yaitu sebagai berikut.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 4.6
Hasil Penilaian Kinerja Guru SMP Negeri
di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo

No	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah Skor	%	Kriteria
		5	4	3	2	1			
1	Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/ silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik	18	39	2	0	0	252	84.00	Baik
2	Guru menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual, dan mutakhir	14	44	1	0	0	249	83.00	Baik
3	Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif	7	50	2	0	0	241	80.33	Baik
4	Guru memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran	10	46	3	0	0	243	81.00	Baik
5	Guru memulai pembelajaran dengan efektif	10	46	3	0	0	243	81.00	Baik
6	Guru menguasai materi pelajaran	10	49	0	0	0	246	82.00	Baik
7	Guru menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif	10	48	1	0	0	245	81.67	Baik
8	Guru memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran	7	49	3	0	0	240	80.00	Baik
9	Guru memotivasi dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran	9	49	1	0	0	244	81.33	Baik
10	Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran	10	47	2	0	0	244	81.33	Baik
11	Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif	9	47	3	0	0	242	80.67	Baik
12	Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik	10	48	1	0	0	245	81.67	Baik
13	Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP	8	49	2	0	0	242	80.67	Baik
14	Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya	4	54	1	0	0	239	79.67	Baik
Jumlah		136	665	25	0	0	3415	81.31	Baik

Sumber: Hasil pengolahan data, 2014

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kinerja guru secara keseluruhan baik dengan persentase 81,98%. Dilihat dari jawaban responden pada setiap item pernyataan kuesioner, sebanyak 12 item pertanyaan dengan tanggapan responden tergolong baik, sedangkan sebanyak 2 item pernyataan lainnya menunjukkan persentase skor baik sekali. Persentase terendah terdapat pada indikator pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif dengan persentase sebesar 82,33% dengan kategori baik, sedangkan persentase tertinggi terdapat pada indikator perencanaan pembelajaran dengan persentase sebesar 83,17% dengan kategori baik sekali.

B. Hasil Analisis Data

1. Koefisien Regresi

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh dua variabel independen yaitu kompetensi dan tunjangan profesi terhadap variabel terikat berupa kinerja guru dengan menggunakan analisis korelasi berganda. Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows 17.00*. Hasil analisis regresi digambarkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.7
Koefisien Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	0,701	0,267
	Kompetensi	0,677	0,064
	Tunjangan Profesi	0,158	0,065

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai konstan yaitu α = 0,701, sedangkan koefisien variabel kompetensi sebesar 0,677, sedangkan koefisien variabel tunjangan profesi yaitu sebesar 0,158. Dari koefisien regresi di atas dibentuk persamaan regresi sebagai berikut.

$Y = 0{,}701 + 0{,}677\ X_1 + 0{,}158\ X_2$

Koefisien variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,677, hal ini berarti bahwa setiap 1 % peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,677% dengan asumsi variabel yang lain konstan. Sementara itu, koefisien variabel tunjangan profesi (X_2) yaitu sebesar 0,677, hal ini memperlihatkan bahwa setiap 1 % peningkatan tunjangan profesi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,677% dengan asumsi variabel yang lain konstan.

2. Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh kompetensi dan tunjangan profesi secara bersama-sama terhadap kinerja guru dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.8
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,884[a]	0,781	0,773	0,12156

a. Predictors: (Constant), Tunjangan_Profesi, Kompetensi
b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,884. Hal ini berarti bahwa kompetensi dan tunjangan profesi secara bersama-sama mampu menjelaskan kinerja guru sebesar 0,884

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

x 100% = 88,4%, sedangkan sisanya sebesar 11,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

3. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh kompetensi dan tunjangan profesi secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis simultan dilakukan untuk melihat pengaruh kompetensi dan tunjangan profesi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Sedangkan pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dan secara parsial yaitu sebagai berikut.

a. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.8, di mana nilai t_{hitung} merupakan nilai yang didapat dengan membandingkan koefisien regresi tiap variabel dengan standar error dari koefisien regresi tersebut. Kriteria keputusan dilihat nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel}.

Tabel 4.8
Hasil Uji t

Koefisien	t_{hitung}	Sig.
(Constant)	2,626	0,011
Kompetensi (X_1)	10,609	0,000
Tunjangan Profesi (X_2)	2,425	0,019
Variabel: Dependen Kinerja Guru (Y)		

1) Pengujian koefisien regresi kompetensi

Pada variabel kompetensi (X_1), nilai t_{hitung} sebesar 10,609, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,001. $t_{hitung} > t_{tabel}$, hal ini berarti bahwa H_0

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

2) Pengujian koefisien regresi tunjangan profesi

Pada variabel tunjangan profesi (X_2), nilai t_{hitung} sebesar 2,425, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,001. $t_{hitung} > t_{tabel}$, hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, tunjangan profesi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

b. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F yang dilakukan untuk melihat pengaruh kompetensi dan tunjangan profesi secara bersama-sama terhadap kinerja guru digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,178	2	1,589	101,447	,000[a]
	Residual	,893	57	,016		
	Total	4,071	59			

a. Predictors: (Constant), Tunjangan_Profesi, Kompetensi
b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 101,447, sedangkan F_{tabel} sebesar 1,544, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa hipotesis alternatif yang diajukan diterima semua variabel independen yaitu kompetensi dan tunjangan profesi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis data memperlihatkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini bisa dilihat dari nilai t_{hitung} pada pengujian hipotesis penelitian sebesar 10,609, sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan dk = n – 1 = 59 sebesar 2,001, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dilihat dari nilai koefisien regresi, koefisien regresi pengaruh kompetensi sebesar 0,677, yang berarti bahwa setiap 1 % peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,677%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfa (2012) dengan judul Kontribusi Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan antara kompetensi pada kinerja guru melalui motivasi kerja SMA Negeri 1 Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi. Sementara itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Irawati (2010) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan SDM, kompetensi, dan kepuasan kerja secara individu ataupun secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Penelitian lainnya yang sejalan dengan hasil penelitian ini yaitu penelitian Suharni (2012) yang melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Di SMA Negeri 19 Jakarta)". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi guru akan diikuti dengan tingginya kinerja guru.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Leonard (2008) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Guru Matematika terhadap Kinerja Guru SD-SMP-SMA di Jakarta". Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kompetensi guru memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa semakin tinggi kompetensi guru, maka kinerja guru tersebut akan meningkatkan secara signifikan

Faktor utama yang menentukan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik yaitu kemampuan guru dalam melakukan perencanaan pembelajaran, kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran yang aktif dan efektif dan kemampuan guru dalam melakukan penilaian. Selain itu, guru juga harus memiliki kemampuan untuk memahami karakter siswa yang menjadi objek didiknya, guru juga harus menunjukkan perilaku yang bisa dijadikan panutan oleh siswa dan guru harus mampu membangun interaksi yang efektif baik dengan siswa maupun dengan guru dan berbagai elemen masyarakat lainnya. Oleh karena itu, untuk menunjang kinerja guru menjadi lebih baik, guru harus memiliki kompetensi yang akan menunjangnya dalam melaksanakan pemeblajaran.

Tujuan akhir dari program peningkatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah pencapaian profesionalisme personel dalam menjalankan tugas. Peningkatan kemampuan personel pada dasarnya diarahkan untuk meningkatkan profesionalisme personel dalam melaksanakan tugas. Demikian juga, peningkatan kinerja personel dalam organisasi, pada dasarnya diarahkan untuk meningkatkan profesionalisme personel dalam

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

melaksanakan tugas. Dengan demikian, peningkatan kinerja ataupun kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pada dasarnya ditujukan untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam menjalankan tugas-tugas sebagai guru.

Proses belajar dan mengajar akan berhasil apabila didukung oleh guru yang memiliki penghargaan terhadap prestasi dan kompetensi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan, dan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Akademik, guru dewasa ini dituntut memiliki kompetensi yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian da kompetensi sosial.

Rumusan kompetensi pedagogik di dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005, Tentang Standar Nasional Pendidikan, pasal 28 ayat 3 bahwa kompetensi ialah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi; (1) pemahaman terhadap peserta didik, (2) perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, (3) evaluasi hasil belajar, (4) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Pedagogik artinya pendidikan yang lebih menekankan kepada praktek, yang menyangkut kegiatan mendidik, membimbing anak. Pedagogik merupakan suatu teori yang secara teliti, kritis dan objektif mengembangkan konsep-konsepnya mengenai hakikat manusia, hakikat anak, hakikat tujuan pendidikan serta hakikat proses pendidikan.

Kompetensi pedagogik guru berarti bahwa guru harus memiliki pengetahuan di bidangnya yaitu bahwa seorang guru memang menguasai

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

permasalahan, keahlian untuk memberikanya kepada siswa. Hal ini akan mendorong siswa untuk memperoleh pengetahuan yang berasal dari guru yang menguasai bidang tersebut. Memiliki keahlian berarti guru memang mampu mengelola bidang studi yang dikuasainya, dengan keahliannya tersebut mampu malakukan komunikasi secara labih efektif dengan siswa. Hal ini akan mendorong siswa menyukai bidang studi yang diajarkan guru tersebut.

Selain itu, kompetensi pedagogik seorang guru juga berarti bahwa guru harus memiliki kecakapan melaksanakan tugas dimana guru tersebut harus mampu mengenal dan memahami maksud pembelajaran sehingga guru akan lebih mudah memberikan metode yang tepat. Hal ini akan mendorong siswa untuk berupaya lebih kreatif dalam kegiatan belajar mengajar disamping itu seorang guru juga harus mampu menilai prestasi belajar siswa. Dari hasil itulah guru dapat mengetahui sejauh mana keberhasilanya dalam mengajar siswa.

Pendekatan pedagogik muaranya adalah membantu siswa melakukan kegiatan belajar. Dalam perkembangannya, pelaksanaan pembelajaran itu dapat menggunakan pendekatan kontinum, yaitu dimulai dari pendekatan pedagogi yang diikuti oleh pendekatan andragogi, atau sebaliknya yaitu dimulai dari pendekatan andragogi yang diikuti pedagogi, demikian pula daur selanjutnya; andragogi-pedagogi-andragogi, dan seterusnya. Dengan demikian, hasil kompetensi pedagogik yang baik yang dimiliki oleh guru akan meningkatkan kinerja guru pada saat melakukan pembelajaran.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

16/42018.pdf

Menurut Uno (2007), kompetensi profesional guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajar. Adapun kompetensi profesional mengajar yang harus dimiliki oleh seorang yaitu meliputi kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi sistem pembelajaran, serta kemampuan dalam mengembangkan sistem pembelajaran.

Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian baik dalam materi maupun metode. Selain itu, juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdiannya. Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual. Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian baik dalam materi maupun metode. Selain itu, juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdiannya. Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual.

Guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih serta punya pengalaman bidang keguruan. Seorang guru profesional dituntut dengan sejumlah persyaratan minimal antara lain; memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai, memiliki kompetensi kemampuan berkomunikasi dengan siswanya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya dan selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus (*continous improvement*) melalui organisasi profesi, buku, seminar, dan semacamnya.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

16/42018.pdf

Dengan kompetensi profesional guru juga menjadi professional yaitu mempunyai kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru. Karena seorang guru profesional dituntut dengan sejumlah persyaratan minimal antara lain; memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai, memiliki kompetensi kemampuan berkomunikasi dengan siswanya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya dan selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus. Guru profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada siswa, orang tua, masyarakat, bangsa, negara, dan agamanya.

Menurut Satori (2007) yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian ialah kompetensi yang berkaitan dengan perilaku pribadi guru itu sendiri yang kelak harus memiliki nilai-nilai luhur sehingga terpencar dalam perilaku sehari-hari. Kompetensi kepribadian berkaitan erat dengan falsafah hidup yang mengharapkan guru menjadi model manusia yang memiliki nilai-nilai luhur. Di Indonesia sikap pribadi yang dijiwai oleh filsafat Pancasila yang mengagungkan budaya bangsanya yang rela berkorban bagi kelestarian bangsa dan negaranya termasuk dalam kompetensi kepribadian guru. Dengan demikian pemahaman terhadap kompetensi kepribadian guru harus dimaknai sebagai suatu wujud sosok manusia yang utuh.

Setiap guru mempunyai pribadi masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dengan guru yang lainnya. Kepribadian sebenarnya adalah satu masalah yang abstrak,

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

16/420 8.pdf

hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian, dan dalam menghadapi setiap persoalan.

Kepribadian adalah unsur yang menentukan interaksi guru dengan siswa sebagai teladan, guru harus memiliki kepribadian yang dapat dijadikan profil dan idola, seluruh kehidupan adalah figur yang paripurna. Kepribadian guru yang baik akan membuat guru tersebut akan berlaku sesuai norma. Guru akan melaksanakan setiap tugas yang dilakukannya dengan memperhatikan peraturan. Guru akan selalu berusaha berlaku arif dan adil dalam melaksanakan pembelajaran bagi siswanya. Selain itu, kepribadian guru yang baik juga akan membuat guru tersebut memiliki etos kerja yang baik dan bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang diembannya. Dengan demikian, semakin baik kompetensi kepribadian seorang guru akan membuat kinerja guru menjadi semakin baik.

Sumardi (2006) menyatakan bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan untuk berkomunikasi, membangun relasi, dan kerjasama, menerima perbedaan, memikul tanggung jawab, menghargai hak orang lain, serta kemampuan memberi manfaat bagi orang lain. Guru dituntut berkomunikasi dengan sesama guru, siswa, orang tua siswa, dan masyarakat sekitar, dan lain-lain. Jadi guru dituntut mengenal banyak kelompok sosial seperti kelompok bermain, kelompok kerjasama, alim ulama, pengajian, remaja, dan lain-lain.

Kompetensi sosial dalam kegiatan belajar ini berkaitan erat dengan kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan masyarakat di sekitar sekolah dan masyarakat tempat guru tinggal sehingga peranan dan cara guru

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

16/42018.pdf

berkomunikasi di masyarakat diharapkan memiliki karakteristik tersendiri yang sedikit banyak berbeda dengan orang lain yang bukan guru. Misi yang diemban guru adalah misi kemanusiaan. Mengajar dan mendidik adalah tugas kemanusiaan manusia. Guru harus mempunyai kompetensi sosial karena guru adalah penceramah jaman.

Tanggung jawab pribadi guru yang mandiri yang mampu memahami dirinya, mengelola dirinya, mengendalikan dirinya, dan menghargai serta mengembangkan dirinya. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan berinteraksi sosial. Tanggung jawab intelektual diwujudkan melalui penguasaan berbagai perangkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang tugas-tugasnya. Tanggung jawab spiritual dan moral diwujudkan melalui penampilan guru sebagai makhluk beragama yang perilakunya senantiasa tidak menyimpang dari norma agama dan norma moral.

Kompetensi sosial seorang guru mendorong guru tersebut untuk melaksanakan tanggung jawabnya dalam bidang pendidikan kepada masyarakat. Guru akan melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dengan sebaik-baiknya baik di sekolah maupun dalam lingkungan masyarakat. Selain itu, interaksi sosial yang dilakukan oleh guru dengan sesama guru ataupun elemen masyarakat yang lain, secara tidak langsung akan menambah pengetahuan dan pengalaman dalam memecahkan setiap permasalahan yang dihadapinya pada saat melaksanakan tugasnya.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

16/420183.pdf

2. Pengaruh Tunjangan Profesi terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis data pengaruh tunjangan profesi terhadap kinerja guru memperlihatkan bahwa tunjangan profesi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini bisa dilihat dari hasil pengujian hipotesis pengaruh tunjangan profesi terhadap kinerja guru dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,619, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,001, yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai koefisien regresi variabel tunjangan profesi yaitu sebesar 0,158, yang berarti bahwa setiap 1 % peningkatan tunjangan profesi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,158%. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan tunjangan profesi pegawai akan akan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tos (2012) dengan judul *Hubungan Tunjangan Profesi dan Motivasi dengan Kinerja Guru SMA di Muara Bungo Kabupaten Muara Bungo*. Hasil analisis korelasi kontingensi menunjukkan bahwa tunjangan profesi memiliki hubungan yang tinggi dengan kinerja guru SMA Negeri di Muara Bungo, dengan koefisien kontingensi sebesar 0,544. Pada hasil analisis korelasi sederhana, nilai koefisien korelasi hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru yaitu sebesar 0,506 dengan kategori tingkat hubungan yang tinggi. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa tunjangan profesi dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru. Besarnya hubungan antara tunjangan profesi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru yaitu sebesar 38,8%, dimana sisanya

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

16/42018.pdf

sebesar 61,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Suryanto (2011) dengan judul *Pengaruh Pemberian Tunjangan Profesional Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Jenjang SMA Rintisan Sekolah Berstandar Internasional Kota Yogyakarta*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan siginifikan baik secara parsial maupun secara simultan (bersaman-sama) antara dua variabel bebas yaitu variabel pemberian tunjangan profesional guru dan variabel motivasi kerja guru dengan variabel terikat yaitu kinerja guru. Adapun sumbangan yang diberikan terhadap kinerja dari pemberian tunjangan profesional guru sebesar 43,8 % sedangkan yang disumbangkan oleh motivasi kerja guru sebesar 48,7%. Sedangkan pemberian tunjangan profesional guru dan motivasi kerja guru secara simultan memberikan sumbangan sebesar 62,1 %. Dengan demikian sebagai saran untuk meningkatkan kinerja guru perlu lebih ditingkatkan pemberian tunjangan profesional guru dan motivasi kerja guru

Memasuki organisasi, terlebih Pegawai Negeri, tentunya didorong oleh berbagai kepentingan dengan kata lain ditujukan untuk mendapatkan imbalan berupa pemenuhan berbagai kebutuhan. Jika kebutuhan relatif dapat terpenuhi maka orang tersebut cenderung akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Dengan menggunakan teori Maslow dalam Nawawi (2006), keadaan tersebut dapat dijelaskan bahwa bagi guru yang masih terperangkap pada kebutuhan hidup, tambahan penghasilan dari tunjangan profesi akan

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

16/42018.pdf

dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan dasar (rumah, kendaraan dan sebagainya).

Melalui pemberian tunjangan profesi, guru menjadi lebih profesional dalam melaksanakan kerjanya, dimana guru tidak perlu lagi memikirkan bagaimana harus memikirkan tingkat kesejahteraan keluarganya. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan dalam Kemendikbud (2012), yang menyebutkan bahwa tunjangan profesi dimaksudkan untuk peningkatan mutu guru PNSD sebagai penghargaan atas profesionalitas untuk mewujudkan amanat Undang-Undang Guru dan Dosen antara lain mengangkat martabat guru, meningkatkan kompetensi guru, memajukan profesi guru, meningkatkan mutu pembelajaran, dan meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu.

Kriteria guru yang mendapatkan tunjangan profesi yaitu guru memiliki sertifikat pendidik dari Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang ditunjuk oleh Menteri Pendidikan Nasional sebagai penyelenggara sertifikasi. Dengan sertifikasi tersebut, guru tersebut dianggap memiliki kompetensi yang cukup dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik, sehingga kinerja guru yang sudah memiliki sertifikat sebagai tenaga pendidik akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang belum memiliki seritifikat.

Selain itu, kriteria guru yang mendapatkan tunjangan profesi juga merupakan guru yang sudah memenuhi beban kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini berarti bahwa guru yang mendapatkan tunjangan profesi merupakan guru yang professional dan melaksanakan kerjanya dengan penuh

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

16/42018.pdf

tanggung jawab. Seleksi guru yang mendapatkan tunjangan profesi dilakukan melalui uji kompetensi sehingga dapat dilihat kompetensinya dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik di sekolah.

3. Pengaruh Kompetensi serta Tunjangan Profesi terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis simultan untuk membuktikan pengaruh kompetensi dan tunjangan profesi terhadap kinerja guru memperlihatkan bahwa kompetensi dan tunjangan profesi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini bisa dilihat dari nilai Fhitung hasil pengujian hipotesis parsial menggunakan uji F. Nilai F_{hitung} yang dihasilkan yaitu sebesar 101,447, sedangkan nilai F_{tabel} yaitu sebesar 1,891, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$. Besarnya pengaruh antara kompetensi dan tunjangan profesi secara bersama-sama terhadap kinerja guru yaitu sebesar 88,4%, dimana sisanya sebesar 11,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat digarisbawahi kompetensi dan tunjangan profesi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Dengan kemampuan guru dalam melaksanakan kerjanya dilihat dari kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial, maka guru akan lebih mudah untuk menghasilkan kerja yang maksimal. Guru akan mampu melaksanakan pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Selain itu, pemberian tunjangan profesi dengan maksud untuk meningkatkan kompetensi guru dan juga motivasi guru untuk melaksanakan kerjanya akan membuat kinerja guru akan lebih maksimal.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

16/42018.pdf

Tujuan akhir dari program peningkatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah pencapaian profesionalisme personel dalam menjalankan tugas. Peningkatan kemampuan personel pada dasarnya diarahkan untuk meningkatkan profesionalisme personel dalam melaksanakan tugas. Demikian juga, peningkatan kinerja personel dalam organisasi, pada dasarnya diarahkan untuk meningkatkan profesionalisme personel dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, peningkatan kinerja ataupun kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pada dasarnya ditujukan untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam menjalankan tugas-tugas sebagai guru.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut.

1. Kompetensi guru secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo , Hal ini berarti bahwa peningkatan kompetensi guru akan meningkatkan kinerja guru SMP dalam melaksanakan pembelajaran di SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo terutama pada kompetensi pedagogik dalam penggunaan tekhnologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran di sekolah.
2. Tunjangan profesi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo. Hal ini berarti bahwa pemberian tunjangan profesi dapat meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo. Dengan adanya tunjangan profesi dapat mningkatkan mutu guru, mengangkat martabat guru, meningkatkan kompetensi guru memajukan profesi guru,meningkatkan mutu pembelajaran,dan meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

16/42018.pdf

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti menyumbangkan saran-saran sebagai berikut.

1. Bagi Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo supaya meningkatkan kinerja guru terutama dalam melaksanakan pembelajaran yang aktif dan efektif sehingga akan memperbaiki hasil pembelajaran
2. Bagi guru SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo supaya meningkatkan kompetensinya terutama kompetensi pedagogik pada kemampuan melaksanakan pembelajaran dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran..
3. Bagi peneliti supaya melakukan penelitian menggunakan faktor-faktor yang lain yang mempengaruhi kinerja guru terutama pada guru SMP Negeri di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

16/42018.pdf

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

DAFTAR PUSTAKA

Alfa, D. 2012. *Kontribusi Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi*. Tesis. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia. Diakes dari *http://repository.upi.edu* pada Tanggal 12 Nopember 2013.

Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Asmani, Jamal Ma'mur. 2009. *7 Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional*. Yogyakarta: Power Books (IHDINA).

Balitbang Kota Medan. 2011. *Penelitian Mengenai Pemberian Tunjangan Profesi terhadap Kinerja Guru SD, SMP, SMU, dan SMK di Kota Medan*. Diakes dari *http://balitbang.pemkomedan.go.id* pada Tanggal 5 Maret 2014.

Depdiknas. 2003. *Standar Kompetensi Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Departemen Pendidikan Nasional.

_____. 2008a. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Pendidikan. Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

_____. 2008b. *Pedoman Pelaksanaan Penyaluran Tunjangan Profesi Guru*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

Dharma, Surya. 2008. *Strategi Pembelajaran dan Pemilihannya*. Jakarta: Ditjen PMPTK.

Efendi, Sofyan dan Singarimbun Masri. 2011. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: Pustaka LP3ES.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Gajah Diponegoro.

Gibson, James L., Ivancevich, John. M., & Donelly, James Jr. 2010. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*. Jilid I (ahli bahasa oleh Djakarsih). Jakarta: Erlangga.

Hasibuan, Malayu, SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

16/42018.pdf

Irawati. 2010. *Pengaruh Pengembangan SDM, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 1 (Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional) Cimahi*. Tesis. Bandung: Program Pascasarjana MM STIE Pasundan. Diakes dari *http://www.scribd.com/doc/33937639/thesis-2010* pada Tanggal 12 Nopember 2013.

Kasiram, Moh. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*. Malang: UIN-Maliki Press.

Kemendikbud. 2012. *Petunjuk Teknis Penyaluran Tunjangan Profesi Guru PNSD Melalui Mekanisme Transfer Daerah*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Komara. 2007. *Tujuh Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional*. Yogyakarta: *Powerbook*.

Leonard. 2008. *Pengaruh Kompetensi Guru Matematika terhadap Kinerja Guru SD-SMP-SMA di Jakarta*. Jakarta: FTMIPA Universitas Indraprasta PGRI. Diakes dari *http://portal.kopertis3.or.id* pada Tanggal 12 Nopember 2013.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi Sertifikasi Guru*, Bandung: PT Rosda Karya.

Narimawati, U. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.

Nawawi, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada *University Press*.

Nazir, M. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang *Standar Nasional Pendidikan*.

Peraturan Menteri Keuangan No. 101/PMK.05/2010 Tentang *Tata Cara Pembayaran Tunjangan Profesi Guru Dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru Dan Dosen, Serta Tunjangan Kehormatan Profesor*.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.

Prawirosentono, S. 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

16/42018.pdf

Priyatno, D. 2008. *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisa Data Dan Uji* Statistik. Yogyakarta: Mediacom.

Purwanto. 2002. *Profesionalisme Guru.* Jurnal Teknokdik. Edisi No.10/VI/Teknodik/Oktober/2002.

Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.Dari Teori ke Praktek.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephens P. 2008. *Perilaku Organisasi.* Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.

Samani, Muchlas. 2006. *Mengenai Sertifikasi Guru di Indonesia.* Surabaya: SIC.

Satori. 2007. *Profesi Keguruan.* Jakarta: Universitas Terbuka.

Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis.* Edisi Kesepuluh. Bandung: Alfabeta.

Suharni. 2012. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Di SMA Negeri 19 Jakarta).* Tesis. Pascasarjana Universitas Gunadharma. Diakes dari *http://library.gunadarma.ac.id/* pada Tanggal 12 Nopember 2013.

Sumardi. 2006. *Tantangan Baru Dunia Pendidikan.* [online]. Tersedia: http://www.unisosdem.org/ [7 Januari 2013].

Suryanto, A. 2011. Pengaruh Pemberian Tunjangan Profesional Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Jenjang SMA Rintisan Sekolah Berstandar Internasional Kota Yogyakarta. Thesis. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada. Diakes dari *http://etd.ugm.ac.id* pada Tanggal 12 Nopember 2013.

Syaripudin, T dan Kurniasih. 2008. *Pedagogik Teoritis Sistematis.* Bandung: Percikan Ilmu.

Taliziduhu, Ndraha. 2005. *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru) Jilid 1.* Jakarta: Rineka Cipta.

Tos, Khalida. 2012. *Hubungan Tunjangan Profesi dan Motivasi dengan Kinerja Guru SMA di Muara Bungo Kabupaten Muara Bungo.* TAPM Program

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

16/42018.pdf

Pascasarjana Universitas Terbuka. Diakes dari *http://www.pustaka.ut.ac.id/* pada Tanggal 5 Maret 2014.

Tukiran, T., Pujiati, I., dan Nyata. 2010. *Penelitian Tindakan Kelas untuk Pengembangan Profesi Guru Praktik, Praktis, dan Mudah.* Bandung: Alfabeta.

Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Uno, B. H. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara.

Usman, M, U. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Yamin, M, dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru.* Jakarta: CP Press.

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

16/42018.pdf

Lampiran 1 Instrumen Penelitian

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

Judul : Pengaruh Kompetensi dan Tunjangan Profesi Guru SMP terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo

Variabel : Kompetensi, Tunjangan Profesi dan Kinerja Guru

Nama : Zulaiha
NIM : 016 752555

No	Variabel	Dimensi	Sub Variabel/Indikator	Nomor Item

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

No	Variabel	Dimensi	Sub Variabel/Indikator	Nomor Item
1.	Kompetensi (X_1)	Kompetensi Pedagogik	a. Menguasai karakteristik peserta didik	1 - 8
			b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran	8 - 10
			c. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran	
			d. Menyelenggarakan pembelajaran	11 - 12
			e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.	
			f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik	13 - 14
			g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.	15
			h. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.	
			i. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.	16 - 17
			j. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	18
				19 - 20
				21 – 22
				23 – 24

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

No	Variabel	Dimensi	Sub Variabel/Indikator	Nomor Item
		Kompetensi Kepribadian	a. Bertindak sesuai dengan norma	25 – 26
			b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi pe-serta didik dan masyarakat.	27
			c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.	28
			d. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.	
			e. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.	29 – 31
				32 – 33
		Kompetensi Sosial	e. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri.	34
			f. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif	35 - 36

Universitas Terbuka

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka