

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN BATAM
KOTA - KEPULAUAN RIAU
(STUDI PERBANDINGAN ANTARA GURU PNS DAN NON PNS)**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
memperoleh Gelar Magister Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

SURYA DEVIYANTI

NIM. 500628175

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2017**

ABSTRAK**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU
SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN BATAM KOTA –
KEPULAUAN RIAU (STUDI PERBANDINGAN ANTARA GURU PNS
DAN NON PNS)****Oleh : Surya DeviYanti**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru PNS dan non-PNS di Sekolah Dasar (SD) Negeri Kecamatan Batam Kota. Penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan kinerja antara guru PNS dan non-PNS tidak sama. Kinerja guru PNS tergolong baik dari guru non-PNS. Perbedaan tingkat kinerja antara guru PNS dengan guru non-PNS berbeda dalam kompetensi dan disiplin sedangkan memiliki motivasi yang sama. Kinerja dalam kompetensi guru PNS mencapai 90,33% (kategori sangat baik) sedangkan non-PNS 83,93% (kategori cukup baik), motivasi guru PNS sebesar 71,82% (cukup baik) sedangkan motivasi non-PNS sebesar 69,90% (cukup baik), dan disiplin PNS yaitu 94,15% (baik) dan guru non-PNS 87,54% (cukup baik). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Kecamatan Batam Kota dalam kompetensi yaitu profesionalitas, dalam motivasi kerja yaitu penghargaan terhadap prestasi dan kekuasaan, dan dalam disiplin kerja yaitu keadilan, waskat, sangsi hukuman, dan ketegasan.

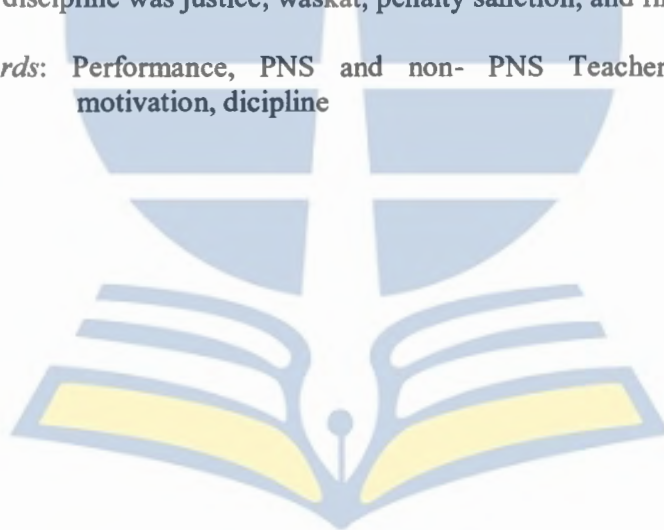
Kata Kunci: Kinerja, Guru PNS dan non-PNS, Kompetensi, motivasi, disiplin.



ABSTRACT**FACTORS INFLUENCE TEACHER PERMORMANCE IN
GOVERNMENT PRIMARY SCHOOL IN BATAM CITY DISTRICT –
KEPRI (COMPARATIVE STUDY BETWEEN GOVERNMENT AND
NON-GOVERNMENT TEACHERS)****Oleh : Surya DeviYanti**

This study aimed to described the factors that affect teacher performance between PNS and Non-PNS teachers in Batam City District. This research used quantitative descriptive. The results showed that the performance between PNS and non-PNS teachers was not the same. The performance of PNS teachers was good from non-PNS teachers. The Differences were in competence and discipline but same in motivation. Performance in the competence of PNS teachers reached 90.33% (very good category) while non-PNS 83,93% (quite good category), motivation of PNS equal to 71.82% (quite good category) while non-PNS motivation 69,90% (quite good), and PNS discipline of 94.15% (good) and non-PNS teachers 87.54% (good enough). Factors influencing teacher performance in Batam City Subdistrict in the competence was professionalism, in motivation was appreciation of achievement and power, and in discipline was justice, waskat, penalty sanction, and firmness.

Keywords: Performance, PNS and non- PNS Teachers , competence, motivation, dicipline



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Batam Kota – Kepulauan Riau (Studi Perbandingan Antara Guru PNS Dan Non PNS) adalah hasil karya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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

Batam, 26 Juli 2017

Yang Menyatakan



(SURYA DEVIYANTI)

NIM.500628175

LEMBAR PERSETUJUAN (TAPM)

JUDUL TAPM : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Batam Kota-Kepulauan Riau (Studi Perbandingan antara Guru PNS dan Non PNS)

NAMA : SURYA DEVIYANTI

NIM : 500628175

PROGRAM STUDI : Magister Administrasi Publik


Hari / Tanggal : Rabu / 6 September 2017

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. Ngadisah, MA
NIP.19510703 197903 2 001


Dr. Heri Wahyudi, S.Sos, M.Si
NIP.19710511 200604 1 002

Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Progam Magister Administrasi Publik


Dr. Darmanto, M.Ed.
NIP.19591027 198603 1 003

Direktur Program Pascasarjana


Dr. Liestyodono Bawono, M.Si
NIP.195812151986011009



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

NAMA : **SURYA DEVIYANTI**
NIM : 500628175
PROGRAM STUDI : Magister Administrasi Publik
JUDUL TAPM : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja
Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Batam
Kota-Kepulauan Riau (Studi Perbandingan
antara Guru PNS dan Non PNS)

TAPM telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka pada:

Hari / tanggal : Rabu / 6 September 2017
Waktu : 08.00 – 09.30 WIB

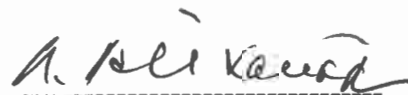
dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji
Dr. Darmanto, M.Ed
NIP.19591027 198603 1 003



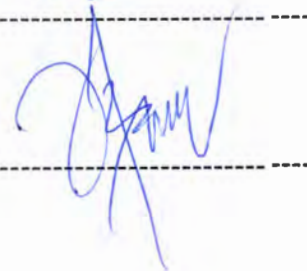
Penguji Ahli
Prof. Dr. A. Aziz Sanapiah, M.P.A
NIP.19470120 197306 1 001



Pembimbing I
Prof. Dr. Ngadisah, MA
NIP.19510703 197903 2 001



Pembimbing II
Dr. Heri Wahyudi, S.Sos, M.Si
NIP.19710511 200604 1 002



RIWAYAT HIDUP

Nama : Surya DeviYanti
NIM : 500628175
Program Studi : Administrasi Publik
Judul TAPM : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Batam Kota – Kepulauan Riau (Studi Perbandingan Antara Guru PNS Dan Non PNS)

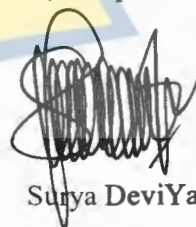
Riwayat Pendidikan :

- Lulus SD di SD Negeri 001 Belakang Padang pada tahun 1998
- Lulus SMP di SMP Negeri 1 Batam pada tahun 2001
- Lulus SMA di SMA Negeri 2 Batam pada tahun 2004
- Lulus D II PGSD UNRI Pekanbaru pada tahun 2006
- Lulus S1 di Universitas Terbuka Batam pada tahun 2011

Riwayat Pekerjaan :

- Tahun 2007 s/d 2011 sebagai guru Sekolah Dasar SDN 002 Lubuk Baja - Batam
- Tahun 2011 s/d 2016 sebagai guru SDN 007 Batam Kota – Batam
- Tahun 2016 s/d sekarang sebagai guru SDN 008 Batam Kota - Batam

Batam, 6 September 2017



Surya DeviYanti
NIM.500628175

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis mengucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah rahmat dan inayahnya kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian TAPM yang berjudul **“Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Batam Kota-KEPRI (Studi Perbandingan Antara Guru PNS Dan Non-PNS)**. Serta shalawat beriring salam penulis ucapkan kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membuka mata hati dan pikiran kita akan pentingnya ilmu pengetahuan.

TAPM tersebut disusun merupakan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister S2 Ilmu Administrasi Publik di Program Pascasarjana Administrasi Publik Universitas Terbuka. Ketika proses pelaksanaan penyusunan TAPM ini berlangsung, banyak pihak yang telah membantu penulis baik langsung maupun tidak langsung. Untuk itu ada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

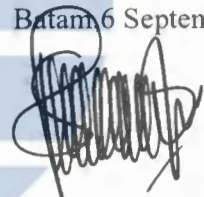
1. Bapak Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si Selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Bapak Dr. Darmanto, M.Ed Selaku Ketua Bidang Ilmu Administrasi Program Administrasi Publik.

3. Ibu Prof. Dr. Ngadisah, MA. Selaku Pembimbing I yang berkenan meluangkan waktu, membimbing dan memberi arahan kepada penulis dalam proses awal hingga terwujudnya tesis ini.
4. Bapak Dr. Heri Wahyudi, S.Sos, M.Si. Selaku Pembimbing II yang berkenan meluangkan waktu, membimbing dan memberi arahan kepada penulis dalam proses awal hingga terwujudnya TAPM ini.
5. Ibu Sri Moeljani, S.Pd.SD, bapak Ismarak, S.Pd dan bapak Raja Nur Ali, S.Pd. Selaku Kepala Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Batam Kota yang telah banyak memberikan informasi terkait penelitian.
6. Kedua Orangtua, adik-adik, keluarga ku tercinta terimakasih atas dukungannya, serta saudara-saudara saya yang telah mendukung saya.
7. Suami saya tercinta Aji Tanoto yang telah memberikan izin untuk saya melanjutkan pendidikan ini, dan anak-anak saya tersayang yang telah memberikan doa dan dukungan baik moral maupun material.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen, khususnya kepada Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan.
9. Seluruh Staf/Pegawai di Program Pascasarjana, khususnya kepada Staf/Pegawai yang bertugas pada Ilmu Administrasi Publik Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka, yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam mengurus berbagai keperluan administrasi perkuliahan.

10. Teman-teman MAP se-angkatan terimakasih saya ucapkan yang telah bersama sama berjuang dan selalu memberikan dukungan bersama sama.

Demikianlah yang dapat penulis sampaikan, penulis berdo'a semoga amal baik yang telah diberikan mendapat ridho dan pahala dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam tesis ini mengingat tenaga, ilmu penulis, serta keterbatasan waktu. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan Tesis ini. Sebelumnya penulis mengucapkan terima kasih. Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Batam 6 September 2017



SURYA DEVIYANTI

NIM.500628175

DAFTAR ISI

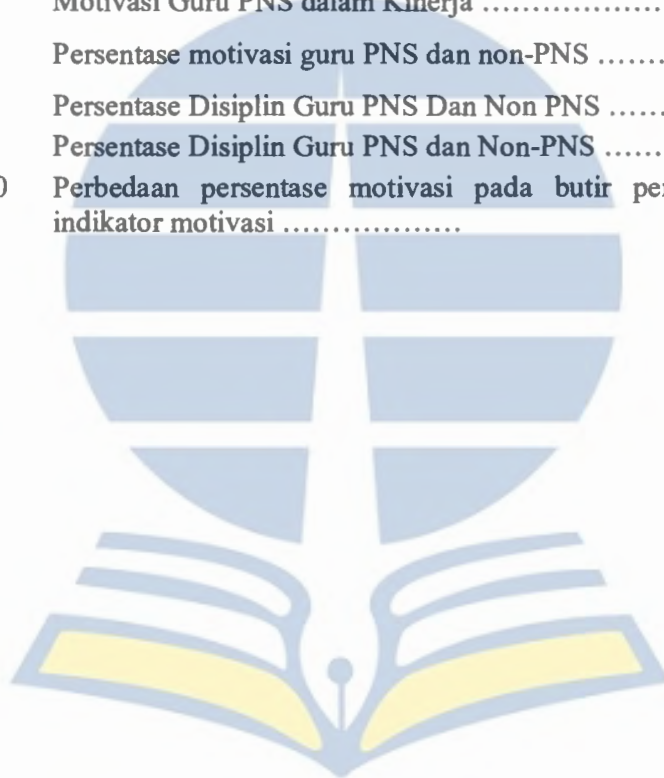
Abstrak.....	i
Abstract.....	ii
Lembar Pernyataan Bebas Plagiasai.....	iii
Lembar Layak Uji.....	iv
Lembar Pengesahan TAPM.....	v
Lembar Persetujuan.....	vi
Riwayat Hidup.....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah.....	5
D. Perumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	
1. Pengertian Kinerja.....	8
2. Pengertian kinerja Guru.....	10
3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	13
4. Pengukuran Kinerja Guru.....	39
5. Instrumen Penilaian Kinerja Guru.....	58
6. Tinjauan Tentang Pegawai Negeri Sipil.....	61
B. Kerangka Berpikir.....	70
BAB III: METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tempat Dan Waktu Penelitian	72
B. Jenis Penelitian	72
C. Definisi Operasional.....	73
D. Populasi Dan Sampel.....	73
E. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	75
F. Teknik Pengumpulan Data.....	76
G. Analisis Data	79

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	82
B. Hasil	84
C. Pembahasan.....	101
BAB IV: KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	115
B. Saran.....	115
DAFTAR PUSTAKA.....	117



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jumlah Guru SD PNS Dan Non PNS Kecamatan Batam Kota.....	74
Tabel 3.2	Jumlah Sampel Guru PNS Dan Non PNS Kecamatan Batam Kota.	75
Tabel 3.3	Persentase Penilaian PKG	80
Tabel 3.4	Persentase Penilaian motivasi	80
Tabel 3.5	Persentase Disiplin	81
Tabel 4.1	Jenjang Pendidikan Dan Asal Program Studi Guru PNS Dan Non PNS	83
Tabel 4.2	Pengalaman Mengajar Guru PNS Dan Non PNS	83
Tabel 4.3	Data Guru Bersertifikasi	84
Tabel 4.4	Kompetensi Guru	85
Tabel 4.5	Kompetensi Guru PNS	86
Tabel 4.6	Motivasi Guru PNS dalam Kinerja	88
Tabel 4.7	Persentase motivasi guru PNS dan non-PNS	89
Tabel 4.8	Persentase Disiplin Guru PNS Dan Non PNS	89
Tabel 4.9	Persentase Disiplin Guru PNS dan Non-PNS	90
Tabel 4.10	Perbedaan persentase motivasi pada butir pertanyaan dalam indikator motivasi	93



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.8	Alur Kinerja Guru.....	61
Gambar 4.1	Persentase Kompetensi Guru PNS Dan Non PNS	86
Gambar 4.2	Persentase Kinerja Kompetensi Guru PNS Dan Non PNS	87



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Instrumen Penilaian Kinerja Guru	121
Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data dan Penilaian Kinerja Guru	143



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Pendidikan dasar adalah jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak. Pendidikan dasar menjadi dasar bagi jenjang pendidikan menengah. Periode pendidikan dasar ini adalah selama 6 tahun. Pendidikan dasar di Indonesia pada dasarnya dibedakan menjadi dua yaitu yang dikelola oleh pemerintah biasanya disebut Sekolah Dasar Negeri (SDN) dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) sedang yang kedua dikelola oleh masyarakat biasanya disebut Sekolah Dasar Swasta. SD dibawah lingkup Kemendikbud sedang MI dibawah di bawah lingkup Kemenag. Disamping itu pula sekolah dasar di bawah lingkup Kemendikbud berciri khas agama dengan sebutan Sekolah Dasar Islam atau Sekolah Dasar Kristen, dan lain-lain.

Disebabkan letak geografis Indonesia, maka permasalahan adalah pemerataan guru di daerah-daerah yang terpencil, parahnya lagi meskipun pemerintah menyebutkan banyak guru yang telah diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) tapi masih banyak pula yang belum terangkat, juga guru honorer yang mendapatkan gaji kurang lebih seratus ribu rupiah perbulan. APBN telah mengalokasikan 20% untuk pendidikan setiap tahunnya, namun pendidikan dasar masih didanai dengan APBD atau dana BOS (Wikipedia, 2015).

Guru merupakan unsur manusiawi yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan (Adrel, 1982) dalam (Bafadal, 2003). Profesi guru berhubungan dengan anak didik yang secara alami mempunyai persamaan dan perbedaan.

Tugas melayani orang yang beragam sangat memerlukan kesabaran dan ketelatenan yang tinggi, terutama bila berhubungan dengan peserta didik yang masih kecil. Salah satu komponen mendasar yang menentukan tercapainya tujuan pendidikan nasional di atas adalah guru. Peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya.

Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan. Agar dapat memberikan layanan yang memuaskan masyarakat, guru harus dapat menyesuaikan kemampuan dan pengetahuannya dengan keinginan dan permintaan masyarakat, dalam hal ini peserta didik dan orang tuanya. Keinginan dan permintaan ini selalu berkembang sesuai dengan perkembangan masyarakat yang biasanya dipengaruhi oleh perkembangan ilmu dan teknologi. Oleh karenanya, guru selalu dituntut untuk secara terus-menerus meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan mutu layanannya. Keharusan meningkatkan mutu ini merupakan butir keenam dalam kode etik guru Indonesia yaitu guru secara pribadi dan bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesinya. Dalam butir keenam ini dituntut kepada guru, baik secara pribadi maupun secara berkelompok, untuk selalu meningkatkan mutu dan martabat profesinya (Soetjipto dan Rafli, 2009).

Seluruh tenaga pendidik, baik itu guru maupun kepala sekolah, di Provinsi Kepulauan Riau harus bersiap menghadapi tahun 2017 mendatang. Pasalnya, telah ada aturan pusat yang menekankan evaluasi menyeluruh kualitas dan

kompetensi guru dan kepala sekolah yang bertugas. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Riau, Yatim Mustafa membenarkan hal tersebut. Dengan tegas yatim menyebut tahun 2017 sebagai tahun evaluasi guru. “ada tiga hal yang bakal dievaluasi menyeluruh di tahun depan, pertama adalah evaluasi sertifikasi. Ini akan berkenaan langsung dengan pelaksanaan yang sudah ada dan mencakup juga perbaikan-perbaikan di tahun depan. Kedua adalah peningkatan kompetensi (Batampos, 2016). Dilihat dari kabar ini, terkhusus untuk guru bersertifikasi harus baik dalam melakukan tugasnya.

Kesenjangan yang terjadi pada sekolah negeri adalah guru PNS dan non-PNS khususnya pada Sekolah Dasar di Batam seperti: 1) guru non-PNS lebih banyak dari guru PNS alasan ini dikarenakan jumlah Sekolah Dasar (SD) yang meningkat, alokasi formasi guru PNS SD masih kurang; 2) guru PNS dan non-PNS sama-sama memiliki pekerjaan yang sama tetapi memiliki pendapatan yang berbeda. Pada dasarnya guru PNS selain mendapatkan gaji pokok juga mendapatkan beberapa tunjangan, dimana rata-rata pendapatan guru PNS adalah Rp. 4.000.000 sedangkan non-PNS berkisar Rp. 2.500.000; 3) guru melakukan pekerjaan ganda (selain menjadi wali kelas juga merangkap menjadi bendahara dan sebagainya baik guru PNS maupun guru non-PNS sehingga layanan dalam mengajar peserta didik menjadi tidak terpenuhi; 4) banyak sekolah yang menempatkan siswa dalam satu kelas lebih dari standarisasi yaitu berjumlah 40 dan diatas 40 siswa, hal ini menyebabkan guru kelas kewalahan dalam mengelola kelas terutama kelas yang heterogen; 5) banyak orang tua wali murid yang mengeluh terhadap prestasi anaknya sehingga mereka menambah kegiatan ekstra anaknya di luar sekolah yaitu memasukkan anaknya dalam bimbingan tes/studi;

6) guru non-PNS memiliki harapan akan diangkat menjadi PNS, hal ini memiliki keterhubungan dengan kualitas kinerja yang baik dengan harapan atasan dapat memberikan kemudahan dalam pengangkatan dirinya menjadi PNS; 7) guru kelas beberapa lulusan dari jurusan eksakta bukan jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) hal ini karena kurang selektifnya Dinas Pendidikan Kota Batam dalam menempatkan guru; dan 8) dorongan dan motivasi dari atasan (kepala sekolah) dalam menunjang karir guru dalam kegiatan seperti seminar, workshop, dan lain-lain masih kurang; 9) guru PNS mendapat hak sertifikasi sedangkan guru non-PNS tidak; dan 10) guru PNS mendapatkan potongan gaji jika tidak hadir di sekolah sedangkan guru non tidak.

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dari latar belakang masalah di atas yaitu:

1. Guru non-PNS lebih banyak dari guru PNS alasan ini dikarenakan jumlah Sekolah Dasar (SD) yang meningkat, alokasi formasi guru PNS SD masih kurang.
2. Guru PNS dan non-PNS sama-sama memiliki pekerjaan yang sama tetapi memiliki pendapatan yang berbeda.
3. Guru melakukan pekerjaan ganda (selain menjadi wali kelas juga merangkap menjadi bendahara dan sebagainya baik guru PNS maupun guru non-PNS sehingga layanan dalam mengajar peserta didik menjadi tidak terpenuhi.
4. Banyak sekolah yang menempatkan siswa dalam satu kelas lebih dari standarisasi yaitu berjumlah 40 dan diatas 40 siswa, hal ini menyebabkan

guru kelas kewalahan dalam mengelola kelas terutama kelas yang heterogen.

5. Banyak orang tua wali murid yang mengeluh terhadap prestasi anaknya sehingga mereka menambah kegiatan ekstra anaknya di luar sekolah yaitu memasukkan anaknya dalam bimbingan tes/studi. Dalam hal ini terlihat bahwa guru PNS dan non-PNS kurang berkompeten.
6. Guru non-PNS memiliki harapan akan diangkat menjadi PNS, hal ini memiliki keterhubungan dengan kualitas disiplin kinerja yang baik dengan harapan atasan dapat memberikan kemudahan dalam pengangkatan dirinya menjadi PNS.
7. Guru kelas beberapa lulusan dari jurusan eksakta bukan jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) hal ini karena kurang selektifnya Dinas Pendidikan Kota Batam dalam menempatkan guru.
8. Dorongan dan motivasi dari atasan (kepala sekolah) dalam menunjang karir guru dalam kegiatan seperti seminar, workshop, dan lain-lain masih kurang.
9. Guru PNS mendapat hak sertifikasi sedangkan guru non-PNS tidak.
10. Guru PNS mendapatkan potongan gaji jika tidak hadir di sekolah sedangkan guru non tidak.

C. Batasan Masalah

Dari beberapa masalah yang ada diidentifikasi masalah, adapun yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Batam Kota dilihat dari kompetensi, motivasi dan disiplin.
2. Perbedaan tingkat kinerja antara guru PNS dengan guru non-PNS dilihat dari kompetensi, motivasi, dan disiplin
3. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Kecamatan Batam Kota dilihat dari kompetensi, motivasi, dan disiplin

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Batam Kota dilihat dari kompetensi, motivasi, dan disiplin?
2. Apakah ada perbedaan tingkat kinerja antara guru PNS dengan guru non-PNS dilihat dari kompetensi, motivasi, dan disiplin?
3. Apa saja faktor-faktor yang paling mempengaruhi kinerja guru di Kecamatan Batam Kota dilihat dari kompetensi, motivasi, dan disiplin?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Batam Kota dilihat dari kompetensi, motivasi, dan disiplin.
2. Perbedaan tingkat kinerja antara guru PNS dengan guru non-PNS dilihat dari kompetensi, motivasi, dan disiplin.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Kecamatan Batam Kota dilihat dari kompetensi, motivasi, dan disiplin.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu

1. Manfaat teoritis

- a. Memberikan informasi bagi peneliti selanjutnya di bidang sosial khususnya pendidikan yang berkaitan dengan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru.
- b. Memberikan pemahaman dan bahan informasi bagi penulis dan pembaca tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru khususnya guru di sekolah dasar.
- c. Memberikan informasi sekaligus menjadi masukan bagi pihak terkait untuk lebih memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru dalam bidang profesinya.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat membantu pengambil kebijakan tentang faktor-faktor apa saja yang sebenarnya berpengaruh terhadap kinerja guru, baik guru sebagai pengajar maupun guru sebagai pendidik, dan sebagai bahan masukan yang dapat dijadikan dasar penyusunan perencanaan kegiatan perbaikan mutu guru secara terus menerus.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian Kinerja.

Kinerja merupakan kegiatan-kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Mulyasa (2005) menyatakan kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses baik berupa prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Dessler (2007) menyatakan pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja.

Pengertian kinerja menurut Moehariono (2012) yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara

ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Harsuko, 2011).

Menurut Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Wibowo (2013) mengatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja organisasi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja organisasi merupakan hasil kerja organisasi ataupun gambaran mengenai apakah suatu organisasi telah dapat melaksanakan kegiatan/kebijakan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat oleh organisasi.

Dari pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan.

Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Kinerja yang dimaksudkan itu diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihinya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

2. Pengertian Kinerja Guru.

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau criteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berknaan dengan standar kinerja guru terdapat penilaian kinerja guru dalam buku panduan yang dilakukan oleh pengawas yaitu:

1. Bekerja dengan siswa secara individual.
2. Persiapan dan perencanaan pembelajaran
3. Pendayagunaan media pembelajaran
4. Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar
5. Kepemimpinan yag aktif dari guru.

Darmadi (2009) menyebutkan dalam Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Indonesia merumuskan secara eksplisit kemampuan dasar guru Indonesia sebagai berikut:

1. Menguasai bahan.

2. Mengelola program belajar mengajar.
3. Mengelola kelas.
4. Menggunakan media/ sumber
5. Menguasai landasan-landasan kependidikan
6. Mengelola interaksi belajar mengajar
7. Menilai prestasi siswa untuk kepentingan mengajar
8. Mengenal fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah.
9. Mengenal dan menyelenggarakan layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah.
10. Memahami prinsip-prinsip dan menjelaskan hasil penelitian kependidikan guna keperluan pendidikan.

Rumusan kompetensi dasar guru lain yang dikembangkan oleh Tim Dosen Pembina Ilmu Keguruan IKIP Jakarta yang sekarang menjadi Universitas Negeri Jakarta meliputi:

1. Merumuskan tujuan instruksional
2. Memanfaatkan sumber-sumber materi dan belajar
3. Mengorganisasi materi pelajaran.
4. Membuat, memilih dan melaksanakan metode penyampaian yang tepat untuk pelajaran tertentu.
5. Menguasai, memilih dan melaksanakan metode penyampaian yang tepat untuk pelajaran tertentu.
6. Mengetahui dan menggunakan asesmen siswa.

7. Mengelola interaksi belajar mengajar, sehingga efektif dan tidak membosankan terhadap siswa.
8. Mengevaluasi dan pengadministrasiannya
9. Mengembangkan semua kemampuan yang telah dimilikinya ketingkat yang lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya seperti perangkat pembelajarn yaitu Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), dan bahan ajar yang di perlukan. Hal ini sesuai dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Department of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Dikti menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi:

1. Rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran)
2. Prosedur pembelajaran (*classroom procedure*)
3. Hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Dari pengertian tersebut maka kinerja guru merupakan hasil dari pekerjaan atau prestasi yang dilakoni sesuai dengan penilaian kemampuan guru yaitu mampu merencanakan pembelajaran dengan baik dalam konsep, prosedur, dan menyatukan hubungan antar pribadi dengan siswa serta lingkungan sekolahnya.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru dapat dipengaruhi beberapa faktor. Menurut Mathis dan Jackson (2006) menyebutkan beberapa hal yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi.
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Gibson (2009) menjelaskan ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang)
2. Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, Kepulauan Riaubadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau *reward system*).

Mulyasa (2005) menjelaskan ada sedikitnya sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal yaitu:

1. Dorongan untuk bekerja.
2. Tanggung jawab terhadap tugas

3. Minat terhadap tugas.
4. Penghargaan terhadap tugas.
5. Peluang untuk berkembang.
6. Perhatian dari kepala sekolah
7. Hubungan interpersonal dengan sesama guru.
8. MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) dan KKG (Kelompok Kerja Guru)
9. Kelompok diskusi terbimbing.
10. Layanan perpustakaan.

Surya (2004) menjelaskan bahwa faktor mendasar yang terkait dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilatarbelakangi oleh faktor-faktor yaitu:

1. Imbalan jasa
2. Rasa aman
3. Hubungan antar pribadi
4. Kondisi lingkungan kerja
5. Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Berdasarkan penjelasan Gibson (2009) di atas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain:

1. Tingkat kesejahteraan (*reward system*)
2. Lingkungan atau iklim kerja guru
3. Desain karir dan jabatan guru

4. Kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri.
5. Motivasi atau semangat kerja
6. Pengetahuan
7. Keterampilan
8. Karakter pribadi guru.

Menurut Steers (dalam Suharto & Cahyono, 2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, Kepulauan Riaubadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Menurut McCormick dan Tiffin (dalam Suharto & Cahyono, 2005) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Variabel individu

Variabel inividu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, Kepuluan Riaubadian.

2. Variabel situasional.

Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:

- 1) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.
- 2) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.

1) Kompetensi dan Kompetensi Profesional Guru

a. Kompetensi Guru

Kompetensi sangat penting dimiliki oleh guru, Hamalik (2004) menyatakan bahwa:

1. Kompetensi guru sebagai alat seleksi penerimaan guru
2. Kompetensi guru penting dalam rangka pembinaan guru.
3. Kompetensi guru penting dalam penyusunan kurikulum
4. Kompetensi guru penting dalam hubungannya dengan kegiatan dan hasil belajar siswa.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menerangkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam

melaksanakan tugas keprofesionalan. Dikti merumuskan definisi kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, menyebutkan ada empat kompetensi guru yaitu:

1. Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
2. Kompetensi Kepulauan Riaubadian yaitu kemampuan Kepulauan Riaubadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia
3. Kompetensi professional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar standarkompetensi tyang ditetapkan dalam standar pendidikan.

4. Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali, peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Majid (2005) menjelaskan kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan dan professional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru.

b. Kompetensi Profesional Guru

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, bahwa kompetensi professional merupakan kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Berdasarkan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 bahwa kompetensi professional meliputi:

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampuh.
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampuh secara kreatif.

4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan profesi.

Anwar (2004) mengemukakan kompetensi professional guru meliputi penguasaan bahan kajian akademik, melakukan penelitian dan menyusun karya ilmiah, mengembangkan profesi, dan pemahaman wawasan pendidikan. Penguasaan bahan kajian akademik meliputi:

1. Memahami struktur pengetahuan
2. Menguasai substansi materi
3. Menguasai substansi kekauasaan sesuai dengan jenis pelayanan yang dibutuhkan siswa.

Melakukan penelitian ilmiah dan penyusunan karya ilmiah meliputi:

1. Melakukan penelitian ilmiah (*action research*).
2. Menulis makalah.
3. Menulis dan menyusun diktat pelajaran.

Pengembangan profesi meliputi:

1. Meliputi informasi perkembangan IPTEK yang mendukung profesi melalui berbagai kegiatan ilmiah
2. Menembangkan berbagai model pembelajaran.
3. Membuat alat peraga atau media.

4. Mengikuti pelatihan terakreditasi.

Pemahaman wawasan pendidikan meliputi:

1. Memahami visi dan misi.
2. Memahami hubungan pendidikan dengan pengajaran.
3. Mengidentifikasi permasalahan umum pendidikan dalam hal proses dan hasil belajar.
4. Membangun sistem yang menunjukkan keterkaitan pendidikan dan luar sekolah.

2) Motivasi Kerja Guru

1. Pengertian motivasi

Perilaku seseorang dimulai dengan dorongan tertentu/motivasi.

Dapat

diyakini bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk pekerjaan. Motivasi adalah sesuatu di dalam diri manusia yang memberi energi, yang mengaktifkan dan menggerakkan ke arah perilaku untuk mencapai tujuan tertentu (Barnes, 1996 dalam Rivai, 2003). Motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan sangat diperlukan guna peningkatan produktivitas perusahaan. Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan terpacu untuk bekerja lebih keras dan penuh semangat karena mereka melihat pekerjaan bukan sekedar sumber penghasilan tetapi untuk mengembangkan diri dan berbakti untuk orang lain. Oleh karena itu motivasi penting sebagai dorongan seseorang dalam menghasilkan suatu karya baik bagi diri sendiri

maupun bagi perusahaan. Dengan demikian motivasi mengacu pada dorongan yang baik dari dalam atau dari luar diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan pencapaian tujuan (Daft, 2002).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2007). Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Berikut ini adalah tiga teori spesifik yang merupakan penjelasan yang paling baik untuk motivasi karyawan yang dikutip oleh Robbins (2003) yaitu:

1. Teori Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow. Terdiri dari kemampuan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial merupakan kebutuhan tingkat rendah (faktor eksternal) dan kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri merupakan kebutuhan tingkat tinggi (faktor internal). Teori ini mengasumsikan bahwa orang berupaya memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (psikologis) sebelum memenuhi kebutuhan yang tertinggi (aktualisasi diri).

2. Teori Dua Faktor. Dua faktor itu dinamakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas (*Dissatisfier-Satisfier*) atau faktor yang membuat orang merasa sehat dan faktor yang memotivasi orang (*Hygiene-Motivators*), atau faktor ekstrinsik dan intrinsik (*Extrinsic-Intrinsic*).
3. Teori kebutuhan McClelland Mc Clelland memberikan tiga tingkatan kebutuhan tentang motivasi sebagai berikut: Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*), afiliasi (*Need for affiliation*), Kekuasaan (*Need for Power*).

Menurut Hasibuan (2007) terdapat dua metode motivasi yaitu:

1. Motivasi langsung (*direct motivation*) metode ini merupakan motivasi yang diberikan secara langsung pada pegawai baik dalam bentuk materil maupun non materil untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pegawai.
2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), motivasi ini merupakan motivasi yang diberikan pada pegawai dalam bentuk fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga pegawai menjadi betah dan semangat dalam bekerja.

Untuk dapat memotivasi seseorang ada empat hal yang perlu dipahami dan

dilakukan (Lefton, 1997 dalam Rivai, 2003) yaitu:

1. Pelajari apa kebutuhan yang dapat dipahami dan apa yang tidak dapat dipahami orang.
2. Harus dapat membantu orang bagi tercapainya tujuan kerja perusahaan.
3. Hubungan ini perlu ada kejelasan, sehingga orang tahu apa yang sesuai untuk perusahaan.
4. Upayakan bahwa setiap orang mempunyai komitmen yang tinggi.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap karyawan dalam perusahaan berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu perusahaan adalah unik secara biologis maupun psikologis dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Dengan pemahaman tersebut maka dapat dikemukakan aspek-aspek yang terkandung dalam motivasi kerja (Rivai, 2003), yakni:

1. Cenderung bertanggung jawab.
2. Senang membahas kasus yang menantang.
3. Menginginkan prestasi yang lebih baik.
4. Suka memecahkan masalah.
5. Senang menerima umpan balik atas hasil karyanya.
6. Senang berkompetisi untuk mencapai hasil yang optimal.
7. Senang membahas kasus-kasus sulit.

8. Melakukan segala sesuatu dengan cara yang lebih baik dibandingkan dengan orang lain.

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi bekerja yaitu:

1. Faktor internal adalah faktor yang dibentuk oleh kebutuhan, keinginan, dan harapan yang terdapat dalam diri individu. Misalnya perasaan berprestasi, pengakuan, perasaan kebebasan, dan sikap terhadap pekerjaan.
2. Faktor eksternal adalah suatu dorongan yang terdapat dalam individu yang mudah dipengaruhi oleh pihak luar. Misalnya gaji, promosi, perlakuan rekan kerja, dan kondisi kerja.

b. Tujuan motivasi

Menurut Hasibuan (2007) tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

c. Asas-Asas Motivasi

Hasibuan (2007) menjelaskan beberapa asas-asas motivasi yaitu:

1. Asas Mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan disini artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka memberikan ide-ide, rekomendasi dalam proses-proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan (lembaga) sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

2. Asas Komunikasi

Asas ini menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakan, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak orang yang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap sesuatu.

3. Asas Pengakuan

Asas pengakuan artinya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atau prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.

4. Asas Wewenang yang Didelegasikan

Asas wewenang yang didelegasikan adalah sebagai wewenang untuk kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan

berkreatifitas dan melaksanakan tugas atasan. Dalam mendelegasikan ini, atasan harus bisa meyakinkan bahwa bawahan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik.

5. Asas Perhatian Timbal Balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan (lembaga) di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan tersebut.

d. Jenis-Jenis Motivasi

Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi menjadi suatu hal yang sangat penting dan perlu diadakan karena dengan adanya motivasi mampu merubah perilaku seseorang yang termotivasi. Berdasarkan hal tersebut jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2007) motivasi dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Motivasi positif

Motivasi positif adalah atasan merangsang bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif adalah atasan memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan memotivasi seperti ini, semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk waktu jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

e. Indikator Orang yang Termotivasi

Orang yang termotivasi dilihat dari ciri-ciri yang ada pada diri orang tersebut. Ciri orang yang termotivasi antara lain tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, selalu merasa ingin membuat prestasinya semakin meningkat. Sadirman (2009) mengemukakan motivasi yang ada pada setiap orang itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas
2. Ulet menghadapi kesulitan
3. Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah
4. Lebih senang bekerja mandiri
5. Cepat bosan terhadap tugas-tugas yang rutin
6. Dapat mempertahankan pendapatnya
7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu
8. Senang mencari dan memecahkan masalah

Djali (2009) menyebutkan bahwa individu yang memiliki motivasi yang tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Menyukai situasi atau tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi

2. Memilih tujuan yang realistis
3. Mencari situasi atau pekerjaan dimana ia memperoleh umpan batu dengan segera dan nyata untuk menentukan baik atau tidaknya hasil atau pekerjaannya
4. Senang bekerja sendiri dan bersaing untuk mengungguli orang lain
5. Mampu menggunakan pemuasan keinginannya demi masa depan yang lebih baik
6. Tidak tergugah untuk sekedar mendapatkan uang, status, atau keunggulannya tetapi lambang prestasilah yang dicarinya.

Uno (2008) mengemukakan bahwa ciri-ciri atau indikator motivasi antara lain:

1. Adanya hasrat dan keinginan berhasil
2. Adanya dorongan atau kebutuhan dalam belajar
3. Adanya harapan dan cita-cita masa depan
4. Adanya penghargaan dalam belajar
5. Adanya kegiatan yang menarik dalam kegiatan
6. Belajar dari lingkungan belajar yang kondusif

Berdasarkan ciri-ciri diatas dapat dikatakan bahwa orang yang memiliki ciri-ciri orang termotivasi adalah orang yang ulet dalam menyelesaikan tugas , tekun, menunjukkan minat, selalu memperhatikan, semangat, dan adanya hasrat untuk berhasil.

f. Fungsi Motivasi

Motivasi memiliki fungsi bagi seseorang, karena motivasi dapat menjadikan seseorang mengalami perubahan kearah yang lebih baik. Motivasi juga dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Sardiman (2007) menjelaskan motivasi akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, karena motivasi memiliki fungsi seperti:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat lagi bagi tujuan tersebut.

Hamalik (2004) menjelaskan fungsi motivasi antara lain : mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Perbuatan belajar akan terjadi apabila seseorang tersebut memiliki motivasi, sebagai pengarah, artinya dapat menjadi jalan agar mampu menuju arah yang ingin dicapai, sebagai penggerak, berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Berdasarkan fungsi motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi adalah memberikan arah dalam meraih apa yang diinginkan, menentukan sikap atau tingkah laku yang akan dilakukan

untuk mendapatkan apa yang diinginkan dan juga sebagai mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas.

3) Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Sulistiyani, 2009). Menurut Handoko (2001), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Hal ini berarti disiplin menjadi acuan bagi organisasi dalam menentukan standar-standar yang dilakukan di organisasi. Dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Sutrisno (2013) mengutip pendapat beberapa penulis asing tentang pengertian disiplin. Pendapat-pendapat tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Terry, disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.
- 2) Latainer, mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

- 3) Beach, disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Selanjutnya menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2012), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Hasibuan (2007) menjelaskan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Tujuannya agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

b. Tujuan Dan Manfaat Disiplin

Menurut Simamora dalam Sinambela (2012) tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawas

dan bawahan-bawahannya. Dalam kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku pegawai hanya akan berlangsung singkat, dan pengawas harus mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, akan tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah pendisiplinan di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara bawahan dan atasan.

Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang. Tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

c. Pentingnya Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2012), terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

Pendapat lainnya diungkapkan oleh Sutrisno (2013) bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas,

sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo yang dikutip dalam Sutrisno (2013) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya menurut Hasibuan (2007), ialah:

- 1) Tujuan dan kemampuan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepadanya harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dia dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan.

- 2) Teladan pimpinan.

Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan memberikan teladan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Demikian sebaliknya.

- 3) Balas jasa/gaji dan kesejahteraan .

Balas jasa akan mempengaruhi kecintaan pegawai terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan ikut baik pula.

4) Keadilan .

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena sifat dan ego manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Pemimpin yang cakap dalam memimpin akan berusaha bersikap adil kepada pegawainya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Waskat (pengawasan melekat).

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap dan gairah kerja serta prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya.

6) Sanksi hukuman .

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara

jelas kepada semua pegawai. Sangsi hukuman tidak terlalu ringan atau terlalu berat namun tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya.

7) Ketegasan .

Pimpinan harus tegas dan berani, bertindak untuk menghukum pegawai yang indisipliner sesuai dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8) Hubungan kemanusiaan .

Hubungan yang harmonis di antara sesama pegawai akan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi. Hubungan yang serasi dapat mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi.

Amriany dkk (2004) menyebutkan tentang aspek-aspek disiplin kerja

yaitu:

1. Kehadiran
2. Waktu kerja
3. Kepatuhan terhadap perintah
4. Produktivitas kerja
5. Kepatuhan terhadap peraturan
6. Pemakaian seragam.

Sedangkan menurut Soedjono (2002) disiplin kerja dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat:

1. Para karyawan datang tepat waktu, tertib, dan teratur.
2. Berpakaian rapi
3. Penggunaan perlengkapan atau peralatan kantor dengan hati-hati
4. Menghasilkan pekerjaan memuaskan.
5. Kesetiaan atau patuh pada peraturan yang ada
6. Memiliki tanggung jawab.

Tohardi (2002) menjelaskan ada beberapa hal yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. *Funishment and reward.*
2. Motivasi
3. Keteladanan pemimpin
4. Lingkungan sosial yang kondusif
5. Lingkungan fisik yang nyaman.

Disiplin kerja mempunyai beberapa aspek yang dapat terlihat dari perilaku guru yg dapat di amati. Menurut Prijodarminto (2004) menjelaskan disiplin mempunyai tiga:

1. Sikap mental yang merupakan sikap taat dan tertip sebagai hasil atau pengembangan pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
2. Pemahaman yang baik mengenai sistem atau perilaku, norma, kriteria dan standar yang sedemikian rupa sehingga

memiliki pemahaman yang mendalam atau kesadaran akan aturan, norma, kriteria, dan standar tersebut merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan.

3. Sikap kelakuan yang secara wajar yang menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

e. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2012) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

- 1) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Cara preventif dimaksudkan agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Pimpinan organisasi bertanggungjawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif. Di sisi lain para pegawai juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standar Operasi Prosedur yang ditetapkan dalam organisasi. Oleh karenanya disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam

organisasi. Jika sistem dalam organisasi baik, akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

- 2) Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

4. Pengukuran Kinerja Guru

Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. (LAN, 1992). Menurut August W. Smith, Kinerja adalah *performance is output derives from processes, human otherwise*, artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: *ability, capacity, held, incentive, environment* dan *validity* (Notoatmojo, 2009).

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Menurut Ivancevich (2008), patokan tersebut meliputi:

- 1) Hasil, mengacu pada ukuran *output* utama organisasi
- 2) Efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi
- 3) Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya.
- 4) Keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.

Berkenaan dengan standar kinerja guru Piet A. Sahertian dalam Kusmianto (2003) bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti:

- 1) Bekerja dengan siswa secara individual.
- 2) Persiapan dan perencanaan pembelajaran.
- 3) Pendayagunaan media pembelajaran
- 4) Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar.
- 5) Kepemimpinan yang aktif dari guru.

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

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Dikti) menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi:

- 1) Rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran).
- 2) Prosedur pembelajaran (*classroom procedure*).
- 3) Hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu:

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). Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari:

- 1) Identitas Silabus
- 2) Standar Kompetensi (SK).
- 3) Kompetensi Dasar (KD)
- 4) Materi Pembelajaran
- 5) Kegiatan Pembelajaran
- 6) Indikator
- 7) Alokasi waktu
- 8) Sumber pembelajaran.

Program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah RPP, yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus, ditandai oleh adanya komponen-komponen :

- 1) Identitas RPP
- 2) Stándar Kompetensi (SK)
- 3) Kompetensi dasar (KD)
- 4) Indikator
- 5) Tujuan pembelajaran
- 6) Materi pembelajaran
- 7) Metode pembelajaran
- 8) Langkah-langkah kegiatan
- 9) Sumber pembelajaran
- 10) Penilaian.

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 pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya 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, 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. (R. Ibrahim dan Nana Syaodih S., 2003).

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.

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio,

dan media audio visual. Tetapi kemampuan guru di sini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya. Dalam kenyataan di lapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (*by utilization*) seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (*by design*) seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis komputer, dan sebagainya.

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 R. Ibrahim dan Nana S. Sukmadinata (2003) "Setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai". Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

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. Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP).

PAN adalah cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian dimasukkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Siswa yang paling besar skor yang didapat di kelasnya, adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelasnya. Sedangkan PAP adalah cara penilaian, dimana nilai yang diperoleh siswa tergantung pada seberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal-soal tes yang dapat dikuasai siswa. Nilai tertinggi adalah nilai sebenarnya berdasarkan jumlah soal tes yang dijawab dengan benar oleh siswa. Dalam PAP ada *passing grade* atau batas lulus, apakah siswa dapat dikatakan lulus atau tidak berdasarkan batas lulus yang telah ditetapkan. Pendekatan PAN dan PAP dapat dijadikan acuan untuk memberikan penilaian dan memperbaiki sistem pembelajaran.

Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai guru pada kegiatan evaluasi/ penilaian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi meliputi: tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan. Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan.

Bentuk tes tertulis yang banyak dipergunakan guru adalah ragam benar/salah, pilihan ganda, menjodohkan, melengkapi, dan jawaban singkat. Tes lisan adalah soal tes yang diajukan dalam bentuk pertanyaan lisan dan langsung dijawab oleh siswa secara lisan. Tes ini umumnya ditujukan untuk mengulang atau mengetahui pemahaman siswa terhadap materi pelajaran yang telah disampaikan sebelumnya. Tes perbuatan adalah tes yang dilakukan guru kepada siswa. Dalam hal ini siswa diminta melakukan atau memperagakan sesuatu perbuatan sesuai dengan materi yang telah diajarkan seperti pada mata pelajaran kesenian, keterampilan, olahraga, komputer, dan sebagainya.

Indikasi kemampuan guru dalam penyusunan alat-alat tes ini dapat digambarkan dari frekuensi penggunaan bentuk alat-alat tes secara variatif, karena alat-alat tes yang telah disusun pada dasarnya digunakan sebagai alat penilaian hasil belajar. Di samping pendekatan penilaian dan penyusunan alat-alat tes, hal lain yang harus diperhatikan guru adalah pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam penggunaan hasil belajar, yaitu: a) Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran yang tidak dipahami oleh sebagian kecil siswa, guru tidak perlu memperbaiki program pembelajaran, melainkan cukup memberikan kegiatan remedial bagi siswa-siswa yang bersangkutan; b) Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran tidak dipahami oleh sebagian besar siswa, maka diperlukan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami.

Mengacu pada kedua hal tersebut, maka frekuensi kegiatan pengembangan pembelajaran dapat dijadikan indikasi kemampuan guru dalam pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Kegiatan-kegiatan tersebut meliputi:

- 1) Kegiatan remedial, yaitu penambahan jam pelajaran, mengadakan tes, dan menyediakan waktu khusus untuk bimbingan siswa
- 2) Kegiatan perbaikan program pembelajaran, baik dalam program semesteran maupun program satuan pelajaran atau rencana pelaksanaan pembelajaran, yaitu menyangkut perbaikan berbagai aspek yang perlu diganti atau disempurnakan.

d. Indikator Abilitas Guru

Abilitas dapat dipandang sebagai suatu karakteristik umum dari seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diwujudkan melalui tindakan. Abilitas seorang guru secara aplikatif indikatornya dapat digambarkan melalui delapan keterampilan mengajar (*teaching skills*), yakni:

1) Keterampilan Bertanya (*Questioning skills*)

Dalam proses pembelajaran, bertanya memainkan peranan penting, hal ini dikarenakan pertanyaan yang tersusun dengan baik dan teknik melontarkan pertanyaan yang tepat akan memberikan dampak positif terhadap siswa, yaitu:

- 1) Meningkatkan partisipasi siswa dalam kegiatan pembelajaran
- 2) Membangkitkan minat dan rasa ingin tahu siswa terhadap sesuatu masalah yang sedang dibicarakan
- 3) Mengembangkan pola pikir dan cara belajar aktif dari siswa, karena pada hakikatnya berpikir itu sendiri sesungguhnya adalah bertanya.
- 4) Menuntun proses berpikir siswa, sebab pertanyaan yang baik akan membantu siswa agar dapat menentukan jawaban yang baik
- 5) Memusatkan perhatian siswa terhadap masalah yang sedang dibahas.

Pertanyaan yang baik menurut Usman (2009) adalah:

- 1) Jelas dan mudah dimengerti oleh siswa.
- 2) Berikan informasi yang cukup untuk menjawab pertanyaan.
- 3) Difokuskan pada suatu masalah atau tugas tertentu
- 4) Berikan waktu yang cukup kepada siswa untuk berpikir sebelum menjawab pertanyaan
- 5) Berikan pertanyaan kepada seluruh siswa secara merata.
- 6) Berikan respon yang ramah dan menyenangkan sehingga timbul keberanian siswa untuk menjawab dan bertanya
- 7) Tuntunlah jawaban siswa sehingga mereka dapat menemukan sendiri jawaban yang benar.

2) Keterampilan Memberi Penguatan (*Reinforcement Skills*)

Penguatan adalah segala bentuk respon apakah bersifat verbal (diungkapkan dengan kata-kata langsung seperti: bagus, pintar, ya, betul, tepat sekali, dan sebagainya), maupun nonverbal (biasanya dilakukan dengan gerak, isyarat, pendekatan, dan sebagainya) merupakan bagian dari modifikasi tingkah laku guru terhadap tingkah laku siswa yang bertujuan untuk memberikan informasi atau umpan balik (*feedback*) bagi siswa atas perbuatannya sebagai suatu tindak dorongan atau koreksi. *Reinforcement* dapat berarti juga respon terhadap suatu tingkah laku yang dapat meningkatkan kemungkinan berulangnya kembali tingkah laku tersebut. Tindakan tersebut dimaksudkan untuk memberikan ganjaran atau membesarkan hati siswa agar mereka lebih giat berpartisipasi dalam interaksi pembelajaran.

Tujuan dari pemberian penguatan ini adalah untuk:

- 1) Meningkatkan perhatian siswa terhadap pembelajaran.
- 2) Merangsang dan meningkatkan motivasi belajar.
- 3) Meningkatkan kegiatan belajar dan membina tingkah laku siswa yang produktif.

Ada 4 cara dalam memberikan penguatan (*reinforcement*) yaitu:

- 1) Penguatan kepada pribadi tertentu. Penguatan harus jelas kepada siapa ditujukan, yaitu dengan cara menyebutkan namanya, sebab bila tidak jelas akan tidak efektif.

- 2) Penguatan kepada kelompok siswa, yaitu dengan memberikan penghargaan kepada kelompok siswa yang dapat menyelesaikan tugas dengan baik
- 3) Pemberian penguatan dengan cara segera. Penguatan seharusnya diberikan sesegera mungkin setelah muncul tingkah laku/respon siswa yang diharapkan. Penguatan yang ditunda cenderung kurang efektif
- 4) Variasi dalam penggunaan. Jenis penguatan yang diberikan hendaknya bervariasi, tidak terbatas pada satu jenis saja karena akan menimbulkan kebosanan, dan lama kelamaan akan kurang efektif.

3) Keterampilan Mengadakan Variasi.

Variasi stimulus adalah suatu kegiatan guru dalam konteks proses interaksi pembelajaran yang ditujukan untuk mengatasi kejenuhan siswa, sehingga dalam situasi belajar mengajar, siswa menunjukkan ketekunan, antusiasme serta penuh partisipasi. Tujuan dan manfaat *variation skills* adalah untuk:

- 1) Menimbulkan dan meningkatkan perhatian siswa kepada aspek-aspek pembelajaran yang relevan.
- 2) Memberikan kesempatan berkembangnya bakat yang dimiliki siswa.

- 3) Memupuk tingkah laku yang positif terhadap guru dan sekolah dengan berbagai cara mengajar yang lebih hidup dan lingkungan belajar yang lebih baik
- 4) Memberi kesempatan kepada siswa untuk memperoleh cara menerima pelajaran yang disenangi.

Ada tiga prinsip penggunaan *variation skills* yang perlu diperhatikan guru yaitu:

- 1) Variasi hendaknya digunakan dengan suatu maksud tertentu yang relevan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- 2) Variasi harus digunakan secara lancar dan berkesinambungan sehingga tidak akan merusak perhatian siswa dan tidak mengganggu kegiatan pembelajaran.
- 3) Direncanakan secara baik, dan secara eksplisit dicantumkan dalam rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

4) Keterampilan Menjelaskan (*Explaining skills*).

Keterampilan menjelaskan dalam pembelajaran adalah penyajian informasi secara lisan yang diorganisasi secara sistematis untuk menunjukkan adanya hubungan yang satu dengan lainnya, misalnya sebab dan akibat. Penyampaian informasi yang terencana dengan baik dan disajikan dengan urutan yang cocok merupakan ciri utama kegiatan menjelaskan. Pemberian penjelasan merupakan aspek yang sangat penting dari kegiatan guru dalam berinteraksi dengan siswa di dalam kelas. Tujuan pemberian penjelasan dalam pembelajaran adalah:

- 1) Membimbing siswa untuk dapat memahami konsep, hukum, dalil, fakta, dan prinsip secara objektif dan bernalar.
- 2) Melibatkan siswa untuk berfikir dengan memecahkan masalah-masalah atau pertanyaan
- 3) Mendapatkan balikan dari siswa mengenai tingkat pemahamannya dan untuk mengatasi kesalahpahaman siswa.
- 4) Membimbing siswa untuk menghayati dan mendapat proses penalaran dan menggunakan bukti-bukti dalam memecahkan masalah.

Komponen-komponen dalam Menjelaskan (*explaining skills*)

yaitu:

- 1) Merencanakan. Penjelasan yang dilakukan guru perlu direncanakan dengan baik, terutama yang berkenaan dengan isi materi dan siswa itu sendiri. Isi materi meliputi analisis masalah secara keseluruhan, penentuan jenis hubungan yang ada di antara unsur-unsur yang dikaitkan dengan penggunaan rumus, hukum, generalisasi yang sesuai dengan hubungan yang telah ditentukan. Hal-hal yang berhubungan dengan siswa hendaknya diperhatikan perbedaan individual tiap siswa baik itu usia, tugas perkembangan, jenis kelamin, kemampuan, interes, latar belakang sosial budaya, bakat, dan lingkungan belajar anak.
- 2) Penyajian Suatu Penjelasan. Penyajian suatu penjelasan dapat ditingkatkan hasilnya dengan memperhatikan hal-hal berikut ini: a) Kejelasan. Penjelasan hendaknya diberikan dengan menggunakan

bahasa yang mudah dimengerti oleh siswa, hindari penggunaan kata yang tidak perlu. b) Penggunaan Contoh dan Ilustrasi. Memberikan penjelasan sebaiknya menggunakan contoh-contoh yang ada hubungannya dengan sesuatu yang dapat ditemui oleh siswa dalam kehidupan sehari-hari (kontekstual). c) Pemberian Tekanan. Dalam memberikan penjelasan guru harus memusatkan perhatian siswa kepada masalah/topik utama dan mengurangi informasi yang tidak terlalu penting. d) Penggunaan Balikan. Guru hendaknya memberikan kesempatan kepada siswa untuk menunjukkan pemahaman, keraguan, atau ketidaktahuan siswa ketika penjelasan itu diberikan.

5) Keterampilan Membuka dan Menutup Pelajaran (*Set Induction and Closure Skills*).

Membuka pelajaran (*set insuction*) adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam kegiatan pembelajaran untuk menciptakan pra-kondisi bagi siswa agar mental maupun perhatiannya terpusat pada apa yang akan dipelajarinya, sehingga usaha tersebut akan memberikan efek yang positif terhadap kegiatan belajar. Menutup pelajaran (*closure*) adalah kegiatan yang dilakukan oleh guru untuk mengakhiri kegiatan pembelajaran. Kegiatan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang apa yang telah dipelajari oleh siswa, mengetahui tingkat pencapaian siswa dan tingkat keberhasilan guru dalam proses pembelajaran.

6) Keterampilan Membimbing Diskusi Kelompok Kecil

Diskusi kelompok adalah suatu proses yang teratur yang melibatkan sekelompok siswa dalam interaksi tatap muka yang informal dengan berbagai pengalaman atau informasi, pengambilan kesimpulan dan pemecahan masalah. Siswa berdiskusi dalam kelompok-kelompok kecil di bawah bimbingan guru atau temannya untuk berbagi informasi, pemecahan masalah atau pengambilan keputusan. Komponen-komponen yang perlu dikuasai guru dalam membimbing diskusi kelompok yaitu:

- 1) Memusatkan perhatian siswa pada tujuan dan topik diskusi, dengan cara merumuskan tujuan dan topik yang akan dibahas pada awal diskusi, kemukakan masalah-masalah khusus, catat perubahan atau penyimpangan diskusi dari tujuan dan merangkum hasil diskusi.
- 2) Memperjelas masalah, untuk menghindari kesalahpahaman dalam memimpin diskusi seorang guru perlu memperjelas atau menguraikan permasalahan, meminta komentar siswa, dan menguraikan gagasan siswa dengan memberikan informasi tambahan agar kelompok peserta diskusi memperoleh pengertian yang lebih jelas.
- 3) Menganalisis pandangan siswa. Adanya perbedaan pendapat dalam diskusi, menuntut seorang guru harus mampu menganalisis dengan cara memperjelas hal-hal yang disepakati dan hal-hal yang perlu disepakati di

samping meneliti apakah suatu alasan mempunyai dasar yang kuat.

- 4) Meningkatkan urunan siswa, yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang menantang, memberikan contoh dengan tepat, dan memberikan waktu untuk berpikir dan memberikan urun pendapat siswa dengan penuh perhatian.
- 5) Memberikan kesempatan untuk berpartisipasi, dilakukan dengan cara memancing pertanyaan siswa yang enggan berpartisipasi, memberikan kesempatan pada siswa yang belum bertanya (diam) terlebih dahulu, mencegah monopoli pembicaraan, dan mendorong siswa untuk berkomentar terhadap pertanyaan temannya.
- 6) Menutup diskusi, yaitu membuat rangkuman hasil diskusi, menindaklanjuti hasil diskusi dan mengajak siswa untuk menilai proses maupun hasil diskusi.
- 7) Hal-hal yang perlu dihindari yaitu mendominasi/monopoli pembicaraan dalam diskusi, membiarkan terjadinya penyimpangan dalam diskusi.

7) Keterampilan Mengelola Kelas

Pengelolaan kelas adalah keterampilan guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam proses pembelajaran, seperti penghentian perilaku

siswa yang memindahkan perhatian kelas, memberikan ganjaran bagi siswa yang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas atau penetapan norma kelompok yang produktif.

Komponen-komponen dalam mengelola kelas adalah sebagai berikut:

- 1) Keterampilan yang berhubungan dengan penciptaan dan pemeliharaan kondisi belajar yang optimal, seperti menunjukkan sikap tanggap, memberikan perhatian, memusatkan perhatian kelompok, memberikan petunjuk yang jelas, menegur bila siswa melakukan tindakan menyimpang, memberikan penguatan (*reinforcement*).
- 2) Keterampilan yang berhubungan dengan pengembalian kondisi belajar yang optimal, yaitu berkaitan dengan respon guru terhadap gangguan siswa yang berkelanjutan dengan maksud agar guru dapat melakukan tindakan remedial untuk mengembalikan kondisi belajar yang optimal.

Guru dapat menggunakan strategi:

- 1) Modifikasi tingkah laku. Guru hendaknya menganalisis tingkah laku siswa yang mengalami masalah/kesulitan dan berusaha memodifikasi tingkah laku tersebut dengan mengaplikasikan pemberian penguatan secara sistematis.
- 2) Guru menggunakan pendekatan pemecahan masalah kelompok dengan cara memperlancar tugas-tugas

melalui kerjasama di antara siswa dan memelihara kegiatan-kegiatan kelompok.

- 3) Menemukan dan memecahkan tingkah laku yang menimbulkan masalah.

Di samping dua jenis keterampilan di atas, hal lain yang perlu diperhatikan oleh guru dalam pengelolaan kelas adalah menghindari campur tangan yang berlebihan, menghentikan penjelasan tanpa alasan, ketidaktepatan memulai dan mengakhiri kegiatan, penyimpangan, dan sikap yang terlalu membingungkan.

8) Keterampilan Pembelajaran Perseorangan

Pembelajaran ini terjadi bila jumlah siswa yang dihadapi oleh guru terbatas yaitu antara 3-8 orang untuk kelompok kecil, dan seorang untuk perseorangan. Hakikat pembelajaran perseorangan adalah:

- 1) Terjadinya hubungan interpersonal antara guru dengan siswa dan juga siswa dengan siswa.
- 2) Siswa belajar sesuai dengan kecepatan dan kemampuan masing-masing.
- 3) Siswa mendapat bantuan dari guru sesuai dengan kebutuhannya.
- 4) Siswa dilibatkan dalam perencanaan kegiatan pembelajaran.

Peran guru dalam pembelajaran perseorangan ini adalah sebagai organisator, nara-sumber, motivator, fasilitator, konselor dan sekaligus

sebagai peserta kegiatan. Komponen-komponen yang perlu dikuasai guru berkenaan dengan pembelajaran perseorangan ini adalah:

- 1) Keterampilan mengadakan pendekatan secara pribadi
- 2) Keterampilan mengorganisasi
- 3) Keterampilan membimbing dan memudahkan belajar, yaitu memungkinkan guru membantu siswa untuk maju tanpa mengalami frustrasi. Hal ini dapat dicapai bagi guru yang memiliki keterampilan dalam memberikan penguatan dan mengembangkan supervise.
- 4) Keterampilan merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran, mencakup membantu siswa menetapkan tujuan dan menstimulasi siswa untuk mencapai tujuan tersebut, merencanakan kegiatan pembelajaran bersama siswa yang mencakup kriteria keberhasilan, langkah-langkah kegiatan pembelajaran, waktu serta kondisi belajar, bertindak sebagai supervisor dan membantu siswa menilai pencapaiannya sendiri.

5. Instrumen Penilaian Kinerja Guru

Terdapat berbagai model instrumen yang dapat dipakai dalam penilaian kinerja guru. Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu skala penilaian dan (lembar) observasi. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain (individu) melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum

atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Kategori dibuat dalam bentuk rentangan mulai dari yang tertinggi sampai terendah. Rentangan ini dapat disimbolkan melalui huruf (A, B, C, D) atau angka (4, 3, 2, 1), atau berupa kata-kata, mulai dari tinggi, sedang, kurang, rendah, dan sebagainya.

Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang biasa digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang alami (sebenarnya) maupun situasi buatan. Tingkah laku guru dalam mengajar, merupakan hal yang paling cocok dinilai dengan observasi. Tentu saja penilai harus terlebih dahulu mempersiapkan lembaran-lembaran yang berisi aspek-aspek yang hendak dinilai. Dalam lembaran tersebut terdapat kolom di sebelah aspek yang hendak dinilai, di mana penilai dapat memberikan catatan atau penilaian mengenai kuantitas dan/atau kualitas aspek yang dinilai. Penilaian dapat diberikan dalam bentuk tanda cek (\checkmark). Lembar penilaian observasi juga dapat dibuat dalam bentuk yang tidak terstruktur. Maksudnya penilai (*observer*) tidak memberikan tanda cek, namun menuliskan catatan mengenai kondisi aspek yang diamati. Hal ini biasanya dilakukan apabila hal-hal yang diamati memang belum dapat dipastikan seperti apa dan bagaimana kemunculannya. Sebagai contoh, penilaian terhadap kemampuan seorang guru baru dalam mengelola kelas. Meskipun kisi-kisi pengelolaan kelas telah jelas, akan tetapi bisa saja guru baru yang dinilai tersebut memunculkan perilaku yang tidak terprediksi dalam menghadapi para siswa di kelas. Hal ini dilakukan terutama bila penilai

menggunakan pendekatan kualitatif. Beberapa contoh model instrumen penilaian guru disajikan dalam lampiran.

a. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

Teori dasar yang digunakan sebagai landasan untuk menilai kualitas kinerja guru menurut T.R. Mithcell (1978) dalam Sedarmayanti (2010) yaitu:

$$\text{Performance} = \text{Motivation} \times \text{Ability}$$

Dari formula tersebut dapat dikatakan bahwa, motivasi dan abilitas adalah unsur-unsur yang berfungsi membentuk kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Stoner (2006) menyatakan motivasi diartikan sebagai faktor-faktor penyebab yang menghubungkan dengan sesuatu dalam perilaku seseorang. Menurut Maslow (2009) sesuatu tersebut adalah dorongan berbagai kebutuhan hidup individu dari mulai kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Abilitas adalah faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, abilitas berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki individu.

Kinerja atau unjuk kerja dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran/KBM, dan melakukan penilaian hasil belajar. Hubungan alur kinerja, motivasi, dan abilitas guru dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.8 Alur Kinerja Guru

6. Tinjauan Tentang Pegawai Negeri Sipil

a. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Menurut Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, PNS adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Kedudukan Pegawai Negeri

Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, serta pembangunan. Dengan demikian PNS harus memusatkan energinya untuk berkinerja dengan sebaik-baiknya bagi masyarakat. (Daryanto, 2013).

c. Kewajiban, Larangan, Dan Hak Pegawai Negeri Sipil

Adapun kewajiban PNS yang harus dipatuhi (Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010) yaitu:

- 1) Mengucapkan sumpah dan janji PNS.
- 2) Mengucapkan sumpah/janji jabatan
- 3) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila UUD Negara RI Tahun 1945, NKRI dan Pemerintah.
- 4) Menaati segala ketentuan peraturan Perundang-undangan.
- 5) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.
- 6) Menjunjung tinggi kehormatan Negara, pemerintah dan martabat PNS.
- 7) Mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang atau golongan.
- 8) Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
- 9) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara.
- 10) Melaporkan kepada atasannya, apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara/pemerintah, terutama di bidang keamanan, keuangan dan materiil.
- 11) Masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja.
- 12) Mencapai sasaran kerja pegawai yang diharapkan

- 13) Menggunakan dan memelihara barang milik Negara dengan sebaik-baiknya.
- 14) Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
- 15) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
- 16) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
- 17) Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Adapun larangan PNS yang harus dipatuhi (Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010) yaitu:

- 1) Menyalahgunakan wewenang.
- 2) Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain.
- 3) Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk Negara lain dan/atau lembaga/organisasi Internasional.
- 4) Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau LSM asing.
- 5) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik Negara secara tidak sah.
- 6) Melakukan giat bersama dengan atasan, teman, bawahan atau orang lain di dalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan keuntungan pribadi, golongan atau pihak lain yang secara langsung/tidak langsung merugikan Negara.

- 7) Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan.
- 8) Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya.
- 9) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya
- 10) Melakukan tindakan yang berakibat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayaninya sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayani.
- 11) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
- 12) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wapres, DPR, DPD atau DPRD dengan cara: a) Ikut serta sebagai pelaksana kampanye; b) Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai/atribut PNS; c) Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan atau d) Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara
- 13) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wapres dengan cara: a) Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau b) Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilihan sebelum, selama dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga dan masyarakat.

- 14) Memberikan dukungan kepada calon anggota DPD atau calon kepala daerah/wakil kepala daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai fotokopi KTP atau surat keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan.
- 15) Memberikan dukungan kepada calon kepala daerah/wakil kepala daerah sesuai dengan cara: a) Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon kepala daerah/wakil kepala daerah; b) Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam giat kampanye; c) Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau d) Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilihan sebelum, selama dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Disamping kewajiban dan larangan tersebut di atas, sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, PNS memiliki sejumlah hak yang meliputi:

- 1) Hak memperoleh gaji, tunjangan, dan fasilitas.
- 2) Hak cuti.
- 3) Hak jaminan pensiun dan jaminan hari tua.
- 4) Hak perlindungan.
- 5) Hak pengembangan kompetensi.

d. Hukuman Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil

Untuk membina PNS diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban dan larangan. Hal ini merupakan kewajaran dalam suatu pekerjaan yang selain memuat penghargaan bagi mereka yang berkinerja baik, juga mengandung hukuman bagi mereka yang melanggar larangan yang telah ditetapkan.

Adapun hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil memiliki pengertian berikut:

- 1) Peraturan Disiplin PNS adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh PNS.
- 2) Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja.
- 3) Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.
- 4) Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin PNS.
- 5) Atasan Pejabat yang berwenang menghukum adalah atasan langsung dari pejabat yang berwenang menghukum.
- 6) Perintah kedinasan adalah perintah yang diberikan oleh atasan yang berwenang mengenai atau yang ada hubungannya dengan kedinasan.

- 7) Peraturan Kedisinasan adalah peraturan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang mengenai kedisinasan atau yang ada hubungannya dengan kedisinasan.

Tujuan hukuman disiplin menurut PP Nomor 53 Tahun 2010 adalah untuk memperbaiki dan mendidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Hukuman disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan, sehingga hukuman disiplin itu dapat diterima oleh rasa keadilan. PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan/atau Pasal 4, yaitu kewajiban dan larangan disiplin PNS dijatuhkan hukuman disiplin. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin bila melanggar larangan, aturan dan ketentuan yang berlaku.

- 1) Tingkat Ringan yaitu a) Teguran lisan; b) Teguran tertulis; dan c) Pernyataan tidak puas secara tertulis
- 2) Tingkat Sedang yaitu: a) Penundaan Kenaikan Gaji Berkala (KGB) selama 1 tahun; b) Penundaan Kenaikan Pangkat selama 1 tahun; dan c) Turun pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun
- 3) Tingkat Berat yaitu: a) Turun pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun; b) Pemindahan dalam rangka turun jabatan setingkat lebih rendah; c) Pembebasan dari jabatan; d) PDH tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan e) PTDH sebagai PNS

e. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Pengertian pemberhentian PNS menurut Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS adalah sebagai suatu tindakan yang dilakukan seorang pejabat yang berwenang dalam suatu

instansi yang mengakibatkan seorang PNS kehilangan statusnya sebagai PNS. Dalam manajemen PNS terdapat delapan jenis pemberhentian PNS, yaitu:

- 1) **Permintaan sendiri.** Bagi PNS yang mengajukan permintaan berhenti sebagai PNS akan diberhentikan dengan hormat. Akan tetapi tidak semua pemberhentian atas permintaan sendiri ini dapat disetujui. Permintaan tersebut dapat ditolak atau ditunda dikarenakan PNS yang bersangkutan masih terikat dalam keharusan bekerja sesuai peraturan pemerintah yang berlaku dan/atau ditunda paling lama setahun apabila ada kepentingan instansi yang mendesak.
- 2) **Telah mencapai batas usia pensiun .** Batas usia pensiun bagi PNS adalah lima puluh enam tahun (56), tetapi dapat diperpanjang sampai dengan batas usia tertentu.
- 3) **Penyederhanaan organisasi.** Jika tugas organisasi mengalami penyusutan, ini berarti jumlah kebutuhan pegawai yang diperlukan untuk melaksanakan tugas juga akan menyusut. Instansi yang mengalami penyederhanaan organisasi tersebut, tentu perlu menyalurkan kelebihan pegawai tersebut ke instansi lain yang membutuhkan. Apabila hal ini tidak dimungkinkan, maka akan terdapat sejumlah PNS yang akan diberhentikan dengan hormat.
- 4) **Melakukan pelanggaran/tindak pidana/penyelewengan.** Dalam hal PNS melakukan pelanggaran tindak pidana/penyelewengan, maka yang bersangkutan dapat diberhentikan dengan cara-cara berikut: a) Melanggar sumpah/janji PNS/sumpah janji Jabatan Negeri atau

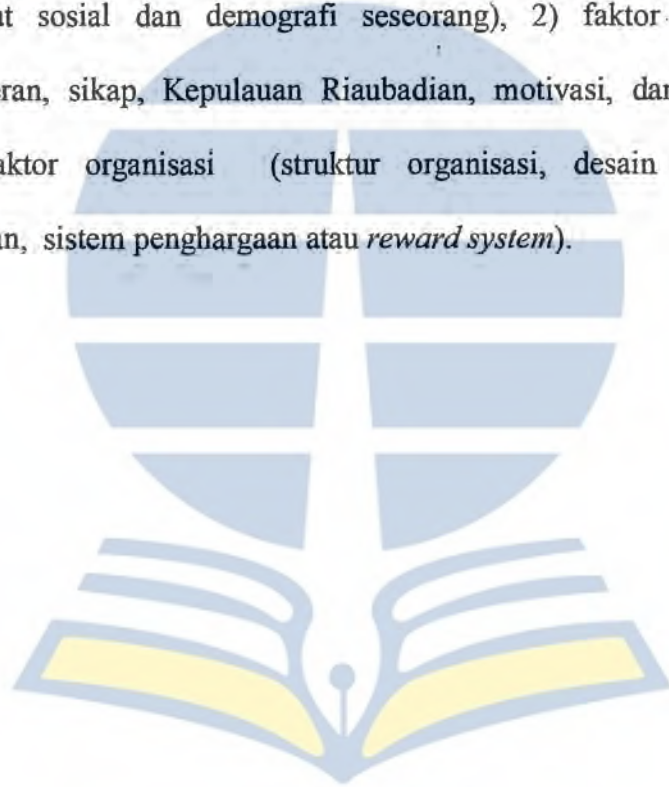
peraturan disiplin PNS. b) Dihukum penjara berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena dengan sengaja melakukan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara setinggi-tingginya empat tahun atau diancam dengan pidana yang lebih berat. C) Dihukum penjara/kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena: (1) melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungan dengan jabatan atau (2) melakukan tindak pidana kejahatan seperti dimaksud pasal 104 sampai dengan pasal 161 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP).

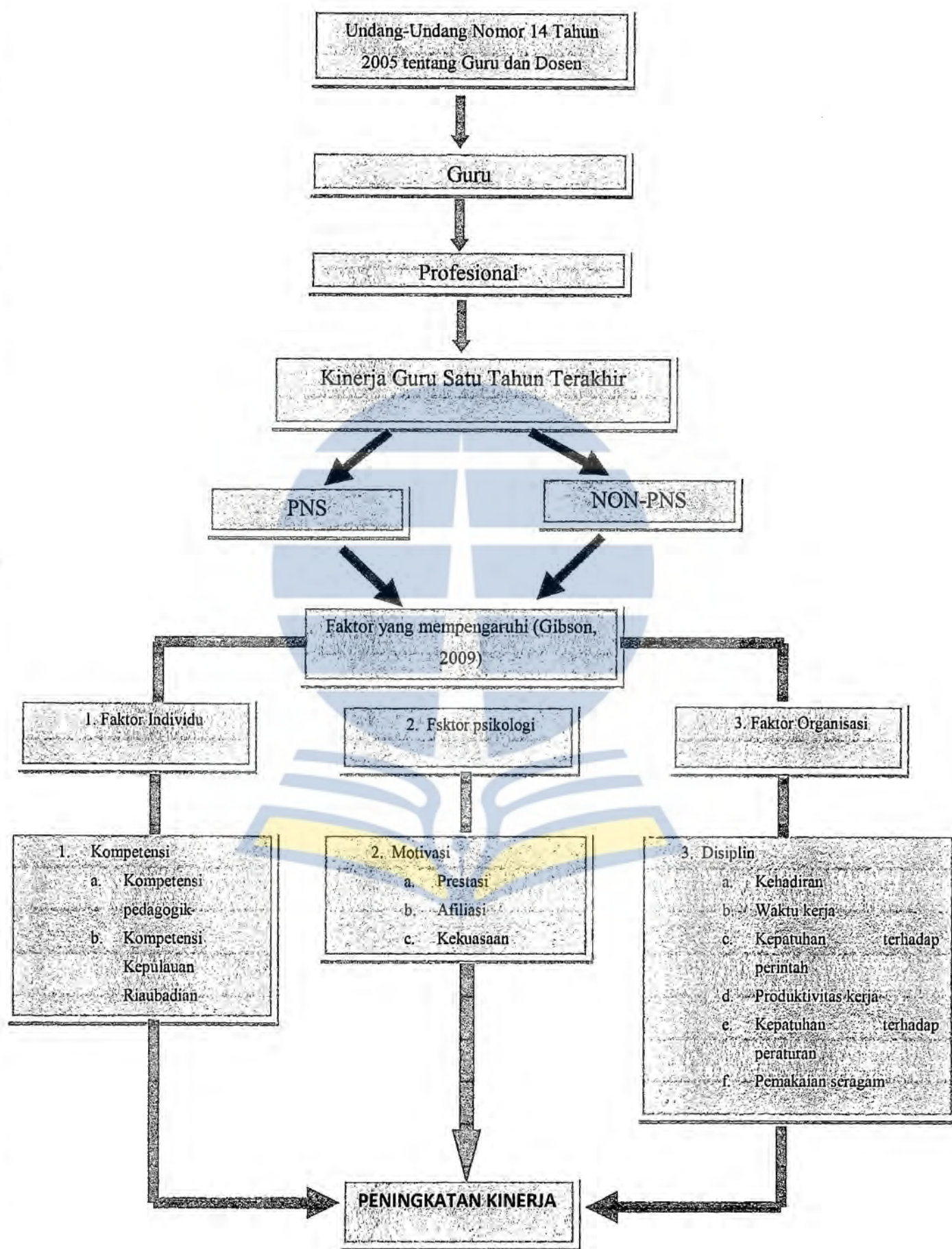
- 5) Tidak cakap jasmani dan rohani . PNS diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dan masih mendapat hak kepegawaian yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, apabila berdasarkan Surat Keterangan Tim Penguji Kesehatan dinyatakan: tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan negeri karena kesehatannya, atau menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya sendiri atau lingkungan kerjanya, setelah berakhir cuti sakit belum mampu bekerja kembali.
- 6) Meninggalkan tugas . Apabila seorang PNS meninggalkan tugas secara tidak sah lebih dari dua bulan berturut-turut, maka mulai bulan ketiga diberhentikan gajinya. Apabila sampai bulan ke enam atau selama enam bulan berturut-turut secara tidak sah meninggalkan tugas, maka yang bersangkutan diberhentikan dengan tidak terhormat sebagai PNS.
- 7) Meninggal dunia. PNS yang meninggal dunia dianggap diberhentikan dengan hormat. Begitu juga PNS yang hilang, maka pada bulan ke dua

belas sejak dinyatakan hilang, yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat.

B. Kerangka Berpikir

Berdasarkan literatur yang ditemukan bahwa Gibson (2009) menjelaskan ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: 1) faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang), 2) faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, Kepulauan Riau badian, motivasi, dan kepuasan kerja, 3) faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau *reward system*).





BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Batam Kota. Dipilihnya Sekolah Dasar Negeri dikarenakan sudah terakreditasi dan memiliki jaminan telah memenuhi Standar Nasional Pendidikan (SNP). Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2017.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2012) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2012) penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Berdasarkan teori tersebut, penelitian deskriptif kuantitatif, merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran dan keterangan-keterangan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru Sekolah Dasar Negeri khususnya di Kecamatan Batam Kota baik guru honor ataupun guru PNS.

C. Definisi Operasional

Adapun batasan masalah yang terdapat dalam penelitian yang berjudul “Analisis Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Batam Kota”, dimana disebutkan dalam bab 1 maka peneliti memberikan batasan-batasan istilah tersebut yaitu:

1. Kinerja Guru merupakan hasil dari pekerjaan atau prestasi yang dilakoni sesuai dengan penilaian kemampuan guru yaitu mampu merencanakan pembelajaran dengan baik dalam konsep, prosedur, dan menyatukan hubungan antar pribadi dengan siswa serta lingkungan sekolahnya
2. Kompetensi profesional guru meliputi penguasaan bahan kajian akademik, melakukan penelitian dan menyusun karya ilmiah, mengembangkan profesi, dan pemahaman wawasan pendidikan.
3. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.
4. Disiplin kerja adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan-ketaatan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan atau kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Batam Kota yang berjumlah 10 sekolah dengan jumlah guru sebanyak 286 (seperti pada tabel 3.1).

Tabel 3.1. Jumlah Guru SD PNS dan Non-PNS Kecamatan Batam Kota
(Sumber: Dinas Pendidikan Kota Batam)

NO	NAMA SEKOLAH	JUMLAH GURU/PEGAWAI		JLH
		PNS	HONOR	
1	SDN 001 S. PANAS	23	8	31
2	SDN 002 S. PANAS	11	11	22
3	SDN 003 BANDA SRI	16	14	30
4	SDN 004 KP. BELIAN	9	11	20
5	SDN 005 PLAMO G	17	10	28
6	SDN 006 TAMAN RAYA	15	27	42
7	SDN 007 EDEN PARK	10	17	27
8	SDN 008 BIDA ASRI	19	9	28
9	SDN 009 BELIAN	11	20	31
10	SDN 010 GRIYA KPN	13	14	27
JLH		144	144	286

2. Sampel

Menurut Sugiarto (2001) Sampel adalah sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya. Sampel dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai objek pengamatan dalam penelitian ini adalah guru PNS dan non-PNS yang berada di Sekolah Dasar di Kecamatan Batam Kota. Teknik pengambilan sampel responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah kombinasi dari teknik sampling *purposive sampling* dan *total sampling*. Teknik Purposive sampling adalah

pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012). Sedangkan total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2012). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2012) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 84 orang guru (46 guru PNS dan 38 guru non-PNS) dengan 3 kepala sekolah (tabel 3.2). Alasan 3 sekolah diambil menjadi sampel karena sekolah tersebut memiliki jumlah guru PNS dan non-PNS lebih heterogen dari background jenjang pendidikan dan pengalaman mengajarnya.

Tabel 3.2. Jumlah Sampel Guru PNS dan non-PNS Kecamatan Batam Kota

NO	NAMA SEKOLAH	JUMLAH GURU/PEGAWAI		JUMLAH
		PNS	HONOR	
1	SDN 005 PLAMO G	17	12	29
2	SDN 007 EDEN PARK	10	17	17
3	SDN 008 BIDA ASRI	19	9	28
JUMLAH		46	38	84

E. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif sumber yaitu data penelitian berupa kata-kata, tindakan, dan data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari dua sumber yakni sumber primer dan sumber skunder.

- 1) Data primer adalah data yang diperoleh dari responden secara langsung. diperoleh dari sekolah. Data ini diperoleh dari hasil

pengisian angket oleh responden mengenai aspek-aspek yang terkait dengan kinerja guru.

- 2) Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sekolah dan dari studi kepustakaan. Data dari kepustakaan berupa data literatur baik dari buku, artikel, dan jurnal. Data dari sekolah adalah berupa jumlah guru, portofolio guru, dan data slip gaji, kepangkatan, jabatan.

Sumber pustaka tertulis ini digunakan untuk melengkapi sumber data informasi, sumber data tertulis ini meliputi kajian-kajian tentang pelayanan publik, seperti laporan penelitian ilmiah, skripsi, buku-buku yang sesuai dengan topik dan lain-lain.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini proses pengumpulan data menggunakan 3 (Tiga) metode pokok yang saling berkaitan dan melengkapi, yaitu:

1. Metode Observasi.

Menurut Arikunto (2010) bahwa peneliti dalam mengadakan observasi atau pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti dalam kurun waktu beberapa hari. Teknik observasi merupakan kegiatan yang pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera. Metode observasi digunakan untuk memperoleh gambaran tentang bagaimana kinerja guru di sekolah.

2. Metode Wawancara.

Metode wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan jalan komunikasi, yakni melalui kontak atau hubungan pribadi antara pengumpul data (pewawancara) dengan sumber data (responden) (Adi, 2004). Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar *Indep Interview* (wawancara mendalam) yang dilakukan dengan guru-guru SD di Kecamatan Batam Kota baik non-PNS dan PNS serta kepala sekolah. Wawancara digunakan untuk mengungkap informasi kinerja guru tersebut.

3. Metode Dokumentasi.

Dokumentasi yaitu pengumpulan data melalui peninggalan tulisan berupa arsip-arsip (surat-surat, catatan harian, dan laporan), buku-buku, agenda dan lain-lain yang sudah ada (Adi, 2004). Dalam penelitian ini dokumen-dokumen seperti surat-surat, catatan harian, laporan, diambil dari data yang sudah ada yaitu data penilaian oleh pengawas dinas terhadap kompetensi guru yaitu data Penilaian Kinerja Guru (PKG) Kurikulum K13 satu tahun terakhir. PKG ini memiliki 14 penilaian kompetensi yaitu:

- mengenal karakteristik peserta didik
- menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
- pengembangan kurikulum
- kegiatan pembelajaran yang mendidik
- memahami dan mengembangkan potensi

- penilaian dan evaluasi
- bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia
- menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan
- etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru
- bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif
- komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidik, orang tua peserta didik, dan masyarakat
- penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; dan
- mengembangkan keprofesionalitas melalui tindakan reflektif.

Sumber yang berikutnya adalah foto. Foto sudah lebih banyak digunakan sebagai alat untuk keperluan penelitian kualitatif karena dapat dipakai dalam berbagai keperluan. Ada dua kategori foto yang dihasilkan orang dan foto yang dihasilkan oleh peneliti sendiri (pribadi). Foto banyak digunakan bersama-sama dengan pengamatan serta saat-saat suatu peristiwa yang bernilai sejarah, sosial, ritual, dan kultural. Akan bermanfaat apabila hasil penelitian diolah dan dipelajari secara detail dalam foto daripada hanya mengalami peristiwa tanpa foto. Dalam penelitian ini, foto yang akan digunakan adalah foto pribadi yang dihasilkan oleh peneliti sendiri pada saat proses observasi dan kegiatan penelitian atau wawancara berlangsung. Foto yang dihasilkan peneliti berupa aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh

sekolah SD Kecamatan Batam Kota. Selain foto, dalam penelitian ini juga menggunakan denah untuk menggambarkan tentang lokasi penelitian. Foto-foto yang diambil ini merupakan dokumen pribadi. Dokumentasi pribadi adalah catatan atau karangan seseorang secara tertulis tentang tindakan, pengalaman, dan kepercayaannya (Moleong, 2006). Maksud mengumpulkan dokumen pribadi adalah untuk memperoleh kejadian nyata tentang situasi sosial dan arti berbagai faktor di sekitar obyek penelitian. Dalam penelitian ini, pengambilan foto dilakukan pada saat observasi dan wawancara.

G. Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif persentase. Metode ini digunakan untuk mengkaji variabel yang ada pada penelitian yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SD Negeri Kecamatan Batam Kota.

Adapun menghitung persentase hasil data PKG menggunakan rumus berdasarkan Sudjana (2009) yaitu:

$$\text{Tingkat ketercapaian (\%)} = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

n = Jumlah skor yang diperoleh dari data

N = Jumlah skor maksimal

Setelah itu mendeskripsikan hasil penelitian dengan menggunakan analisis persentase yang terdapat pada PKG. Untuk mengetahui kriteria hasil perhitungan dibuat ketentuan sebagai berikut (Sudjana, 2009):

1) Kompetensi kerja

Diketahui:

Jumlah responden : 84

Banyaknya nilai PKG : 1. maksimal : 56

2. minimal : 14

Panjang kelas : 5.71 (6)

Tabel 3.3. Persentase Penilaian PKG

Persentase	Kriteria
95% - 100%	Sangat Baik
89% - 94%	Baik
83% - 88%	Cukup Baik
<82%	Jelek

2) Motivasi kerja

Jumlah responden : 84

Banyaknya nilai motivasi: 1. Maksimal : 130

2. Minimal : 26

Panjang kelas : 14.14943 (14)

Tabel 3.4. Persentase Penilaian motivasi

Persentase	Kriteria
87%-100%	Sangat Baik
73% - 86	Baik

59% - 72%	Cukup Baik
<58%	Jelek

3) Disiplin kerja

Jumlah responden : 84

Banyaknya nilai PKG : 1. maksimal : 45

2. minimal : 9

Panjang kelas : 4.897878 (5)

Tabel 3.5. Persentase Disiplin

Persentase	Kriteria
96%-100%	Sangat Baik
91%-95%	Baik
86%-90	Cukup Baik
<85%	Jelek

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah guru PNS dan non-PNS di Kecamatan Batam Kota yang berjumlah 84 orang (46 orang guru PNS dan 38 guru non-PNS). Guru-guru yang mengajar di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Batam Kota terdiri dari guru wali kelas, guru agama, guru olahraga. Guru wali kelas merupakan guru yang menangani peserta didik dalam guru yang mengajar semua bidang studi yaitu Ilmu Pengetahuan Alam (IPA), Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS), Pendidikan Kewarganegaraan (PKn), Matematika, Bahasa Indonesia, dan Kesenian. Adapun deskripsi dari objek penelitian yaitu

1. Jenjang Pendidikan dan Asal Program Studi Guru PNS dan non-PNS.

Guru PNS dan non-PNS yang mengajar di Sekolah Dasar Negeri banyak yang menempuh pendidikan S1 bahkan ada beberapa yang sudah S2. Adapun jumlah guru PNS dan non-PNS berdasarkan jenjang pendidikan dan asal program studi dapat dilihat pada tabel 4.1. Beberapa guru juga masih ada berpendidikan D3, D2, SMA sederajat yang sekarang masih mengikuti pendidikan S1.

Guru-guru SD Negeri Kecamatan Batam Kota juga berasal dari program studi yang berbeda-beda. Beberapa merupakan tamatan dari program studi PGSD dan beberapa program studi di luar PGSD (non-PGSD) seperti program studi PKn, S1 pendidikan sejarah, S1 pendidikan biologi, S1 pendidikan matematika, S1 Pendidikan Agama Islam (PAI), S1 Pendidikan Jasmani dan Olah Raga. Beberapa guru masih berasal dari SMA sederajat dan dalam pendidikan mengambil S1.

Tabel 4.1. Jenjang Pendidikan Dan Asal Program Studi Guru PNS Dan Non-PNS

NO	TAMATAN	PNS	NON-PNS
1	S2	2	1
2	S1 PGSD	8	1
3	S1 NON PGSD	31	20
4	SPG	1	0
5	D3	1	2
6	D2	1	12
7	SMA	2	2
JUMLAH		46	38

2. Pengalaman Mengajar Guru PNS dan non-PNS

Pengalaman mengajar disini dilihat dari lamanya mengajar di SD Negeri. Pengalaman mengajar guru beberapa baru berjalan satu tahun dan beberapa sudah mencapai 10 tahun atau lebih. Lamanya mengajar guru PNS dan non-PNS dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2. Pengalaman Mengajar Guru PNS dan non-PNS.

NO	PENGALAMAN MENGAJAR	PNS	NON-PNS
1	0-2 TAHUN	10	9
2	3-4 TAHUN	5	4
3	5-6 TAHUN	15	11
4	7-8 TAHUN	10	5
5	9-10 TAHUN	2	7

6	>10	4	2
TOTAL		46	38

3. Guru sudah atau belum bersertifikasi

Sertifikasi di sekolah negeri hanya berlaku kepada guru PNS dan tidak guru non-PNS. Jumlah guru PNS bersertifikasi dan yang belum dari objek penelitian yang ditemukan terdapat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3. Data Guru Bersertifikasi

NO	KATEGORI	JUMLAH
1	Guru PNS bersertifikasi	35
2	Guru PNS yang belum bersertifikasi	11
TOTAL		46

Selain dari deskripsi diatas juga dapat dilihat dari segi pendapatan bulanan. Guru PNS selain mendapat gaji pokok juga mendapat tunjangan sedangkan guru non-PNS hanya mendapat gaji pokok saja.

B. HASIL

Adapun hasil data dalam penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Batam Kota Kepulauan Riau adalah sebagai berikut:

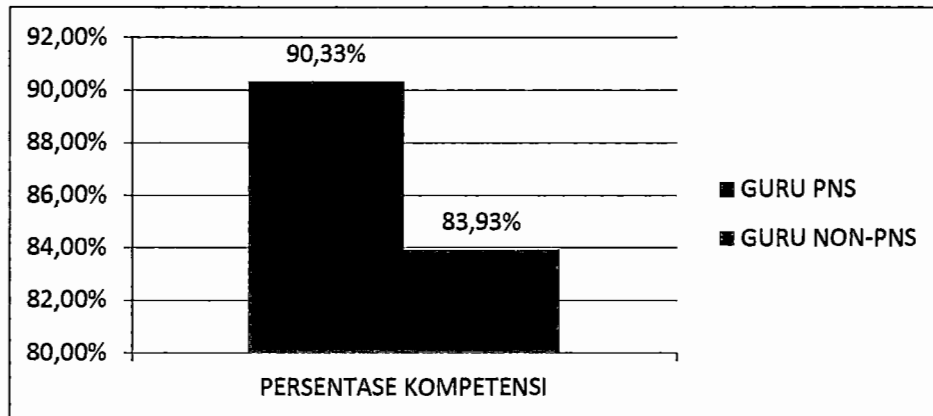
1. Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Batam Kota

a. Kompetensi Guru

Kinerja guru berupa penguasaan kompetensi yang ditampilkan pada data ini merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Untuk melihat sejauh mana kinerja guru dalam , maka perlu dijabarkan bagaimana kompetensi yang didapat dari penelitian dan kesesuaian dengan data wawancara yang ditemukan. Baik guru PNS dan non PNS harus memenuhi 14 kompetensi. Kompetensi tersebut terdapat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4. Kompetensi Guru.

NO	KOMPETENSI
1	Menguasai karakteristik peserta didik
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
3	Pengembangan kurikulum
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik
5	Pengembangan potensi anak didik
6	Komunikasi dengan peserta didik
7	Penilaian dan evaluasi
8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan
10	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat
13	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif



Gambar 4.1. Persentase Kompetensi Guru PNS dan non PNS

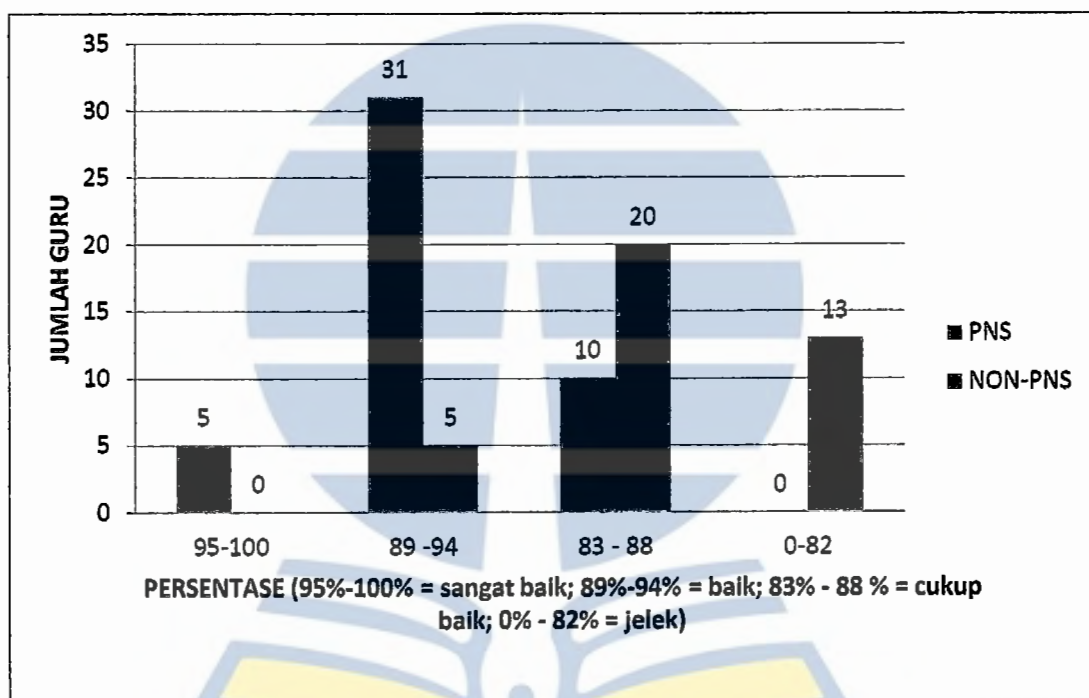
Dari data yang ditemukan (dapat dilihat pada gambar 4.1) secara total bahwa kompetensi guru PNS mencapai 90,33% (kategori sangat baik) sedangkan non-PNS 83,93% (kategori cukup baik). Dapat dilihat bahwa selisih kompetensi ini adalah 6,40%. Hal ini berarti antara guru PNS dan non-PNS memiliki kompetensi tidak jauh beda. Dilihat dari 14 kompetensi yang ada maka dapat dilihat pada tabel 4.5

Tabel 4.5. Kompetensi Guru PNS

NO	KOMPETENSI	PNS	KRITERIA	NON-PNS	KRITERIA
1	Menguasai karakteristik peserta didik	88.04%	cukup baik	87.50%	cukup baik
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	89.13%	baik	86.84%	cukup baik
3	Pengembangan kurikulum	92.93%	baik	88.16%	cukup baik
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	88.04%	baik	91.45%	baik
5	Pengembangan potensi anak didik	88.59%	baik	85.53%	cukup baik
6	Komunikasi dengan peserta didik	96.20%	sangat baik	82.89%	cukup baik
7	Penilaian dan evaluasi	89.67%	baik	79.61%	jelek
8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	96.74%	sangat baik	87.50%	cukup baik
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	95.65%	sangat baik	82.89%	cukup baik
10	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	92.93%	baik	82.89%	cukup baik
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	97.83%	sangat baik	92.76%	baik
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan	89.67%	baik	84.21%	cukup baik

	masyarakat				
13	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	84.24%	cukup baik	73.03%	jelek
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	75.00%	jelek	69.74%	jelek
	JUMLAH	1264.67		1175	
	RATA-RATA	90.33%	baik	83.93%	cukup baik

Kinerja kompetensi antara guru PNS dan non-PNS dapat dilihat pada gambar 4.2.



Gambar 4.2. Persentase Kinerja Kompetensi Guru PNS dan non-PNS

b. Motivasi

Data motivasi guru PNS dan non-PNS dalam kinerjanya dapat dilihat pada tabel 4.6 dan lampiran 3.) Didapat total motivasi guru PNS sebesar 71.82% (cukup baik) sedangkan motivasi non-PNS sebesar 69.90% (cukup baik).

Tabel 4.6. Motivasi guru PNS dalam kinerja

No	Pertanyaan Motivasi	Persentase item	
		PNS	Non-PNS
1	Saya bekerja untuk mendapatkan kompensasi	20.00%	20.00%
2	Saya memperoleh pekerjaan yang tetap di sekolah	100.00%	20.00%
3	Atasan selalu menghargai kinerja saya	57.39%	67.37%
4	Saya memperoleh penghargaan oleh sekolah/pemerintah atas prestasi kerja	46.52%	32.63%
5	Kepala sekolah memberikan pujian bila saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	69.13%	74.21%
6	Kinerja saya dihargai oleh kepala sekolah baik secara kualitas dan kuantitas	73.04%	72.11%
7	Saya merasa aman selama bekerja di sekolah	57.83%	80.53%
8	Saya merasa tidak khawatir akan hal berbahaya selama bekerja	20.87%	80.00%
9	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk promosi jabatan	85.22%	20.00%
10	Kinerja saya dinilai adil oleh atasan saya	51.30%	69.47%
11	Saya bersosialisasi dengan seluruh pegawai di sekolah	97.39%	93.68%
12	Saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di sekolah	99.57%	100.00%
13	Lingkungan kerja fisik di sekolah mendukung saya dalam bekerja	70.43%	80.00%
14	Hubungan kerja saya dengan seluruh guru di sekolah terjalin harmonis	86.09%	88.42%
15	Kompensasi yang diberikan pemerintah/sekolah sudah memadai	91.30%	75.79%
16	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	80.43%	75.79%
17	Kepala sekolah saya memberikan pengarahan agar saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik	66.09%	83.16%
18	Kepala sekolah saya memberikan bimbingan kerja agar saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan	76.09%	79.47%
19	Saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karier	56.96%	67.37%
20	Saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan	43.04%	71.58%
21	Saya mendapatkan status atau kedudukan yang jelas di sekolah	83.48%	43.68%
22	Saya mendambakan kedudukan dalam suatu jabatan di sekolah	85.65%	80.53%
23	Saya bertanggung jawab atas kedudukan yang saya jalani	96.52%	91.05%
24	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan	99.57%	83.68%
25	Prosedur kerja di sekolah mudah dimengerti	76.96%	70.00%
26	Saya selalu mematuhi sistem kerja di sekolah	76.52%	96.84%
Total persentase Motivasi		71.82%	69.90%

Adapun tingkat persentase masing-masing motivasi guru PNS dan non-PNS dapat dilihat pada tabel 4.7. Terlihat bahwa motivasi guru PNS dan non-PNS banyak tergolong kedalam cukup baik.

Tabel 4.7. Persentase motivasi guru PNS dan non-PNS

No	Persentase	Non -PNS		PNS		Kategori
		Frekuensi absolute	Frekuensi relatif	Frekuensi absolut	Frekuensi relatif	
1	87 % - 100%	0	0%	0	0%	Sangat baik
2	73% - 86%	6	15.79%	20	43.48%	Baik
3	59% - 72%	32	84.21%	26	56.52%	Cukup baik
4	<58%	0	0%	0	0%	Jelek
Jumlah		38	100%	46	100%	

c. Disiplin

Dari data penelitian (tabel 4.8), disiplin guru dalam kinerjanya menunjukkan bahwa persentase disiplin PNS yaitu 94.15% (baik) dan guru non-PNS 87.54% (cukup baik).

Tabel 4.8. persentase disiplin guru PNS dan non-PNS

No	Pertanyaan Disiplin	Persentasi Item Prestasi	
		PNS	Non-PNS
1	Saudara bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan	100.00%	84.21%
2	Saudara bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan	100.00%	100.00%
3	Saudara berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan	91.74%	93.16%
4	Saudara datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi	100.00%	100.00%
5	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan	84.35%	100.00%
6	Dalam setiap pelaksanaan kerja, saudara selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi	100.00%	100.00%
7	Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan	71.30%	51.05%
8	Saudara memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja	100.00%	90.53%

9	Saudara tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja	100.00%	68.95%
Total Persentase		94.15%	87.54%

Adapun tingkat persentase masing-masing disiplin guru PNS dan non-PNS dapat dilihat pada tabel 4.9. Pada guru PNS terlihat bahwa guru PNS memiliki tingkat disiplin dalam kinerja sangat baik dan baik. Sedangkan pada guru non-PNS banyak memiliki disiplin kinerja pada kategori cukup baik.

Tabel 4.9. Persentase disiplin guru PNS dan non-PNS

No	Persentase	Non -PNS		PNS		Kategori
		Frekuensi absolut	Frekuensi relatif	Frekuensi absolut	Frekuensi relatif	
1	96 % - 100%	1	2.63%	20	43.48%	Sangat baik
2	91% - 95%	9	23.68%	20	43.48%	Baik
3	86% -90%	18	47.37%	6	13.04%	Cukup baik
4	<85%	10	26.32%	0	0%	Jelek
Jumlah		38	100%	46	100%	

2. Perbedaan tingkat kinerja antara guru PNS dengan guru non-PNS.

1. Kompetensi

a. Kompetensi 1 (menguasai karakteristik peserta didik).

Dari kompetensi ini guru PNS dan non-PNS memiliki nilai yang tidak beda jauh yaitu 88,04% (cukup baik) dan 87,50% (cukup baik).

b. Kompetensi 2 (menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik).

Kompetensi 2 antara guru PNS dan non-PNS juga tidak jauh berbeda hanya berselisih 3% saja yaitu 89.13% (baik) dan 86.84% (baik).

c. Kompetensi 3 (pengembangan kurikulum).

Pengembangan kurikulum antara guru PNS dan non-PNS memiliki selisih hampir 5% yaitu nilai 92.93% (baik) dan 88.16% (cukup baik).

d. Kompetensi 4 (Kegiatan pembelajaran yang mendidik).

Kompetensi 4 antara guru PNS dan non-PNS memiliki selisih yang kecil yaitu 3 % dari nilai 88.04% (cukup baik) dan 91.45% (baik).

e. Kompetensi 5 (pengembangan potensi anak didik)

Kompetensi 5 antara guru PNS dan non-PNS memiliki selisih yang kecil yaitu 3 % antara 88.59% (baik) dengan 85.53% (cukup baik).

f. Kompetensi 6 (Komunikasi dengan peserta didik)

Kompetensi 6 antara guru PNS dan non-PNS memiliki selisih 14% antara 96.20% (sangat baik) dengan 82.89% (cukup baik).

g. Kompetensi 7 (Penilaian dan evaluasi)

Kompetensi 7 antara guru PNS dan non-PNS memiliki selisih 10% antara 89.67% (baik) dengan 79.61% (jelek).

h. Kompetensi 8 (Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional).

Kompetensi 8 antara guru PNS dan non-PNS memiliki selisih 9 % antara 96.74% (sangat baik) dengan 87.50% (cukup baik).

i. Kompetensi 9 (Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan).

Kompetensi 9 antara guru PNS dan non-PNS memiliki selisih 14% antara 95.65% (sangat baik) dan 82.89% (jelek).

j. Kompetensi 10 (Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru)

Kompetensi 10 antara guru PNS dan non-PNS memiliki selisih 10% antara 92.93% (baik) dengan 82.89% (cukup baik).

k. Kompetensi 11 (Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif)

Kompetensi 11 antara guru PNS dan non-PNS memiliki selisih 5% antara 97.83% (sangat baik) dengan 92.76%. (baik)

l. Kompetensi 12 (komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat)

Kompetensi 12 antara guru PNS dan non-PNS memiliki selisih 4% antara 89.67% (baik) dengan 84.21% (cukup baik).

m. Kompetensi 13 (Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu)

Kompetensi 13 antara guru PNS dan non-PNS memiliki selisih 11% antara 84.24% (cukup baik) dengan 73.03% (jelek).

n. Kompetensi 14 (Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif)

Kompetensi 14 antara guru PNS dan non-PNS memiliki selisih 5% antara 75.00% (jelek) dengan 69.74% (jelek)

b. Motivasi

Didapat total motivasi guru PNS sebesar 71.82% (cukup baik) sedangkan motivasi non-PNS sebesar 69.90% (cukup baik). Perbedaan motivasi dalam kinerja lebih kepada prestasi dan sedikit pada kekuasaan. Dari tabel 4.6 diterangkan bahwa pertanyaan 1 sampai 10 merupakan indikator prestasi,, pertanyaan 11 sampai 18 merupakan afiliasi, dan 19 sampai 26 merupakan kekuasaan (lampiran 3). Berikut ditampilkan perbedaan persentase motivasi guru PNS dan non-PNS dalam kerjanya (pada Tabel 4.10) yaitu:

Tabel 4.10. Perbedaan persentase motivasi pada butir pertanyaan dalam indikator motivasi

No	Pertanyaan Motivasi	Persentase item	
		PNS	Non-PNS
2	Saya memperoleh pekerjaan yang tetap di sekolah	100.00%	20.00%
7	Saya merasa aman selama bekerja di sekolah	57.83%	80.53%
8	Saya merasa tidak khawatir akan hal berbahaya selama bekerja	20.87%	80.00%
9	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk promosi jabatan	85.22%	20.00%
15	Kompensasi yang diberikan pemerintah/sekolah sudah memadai	91.30%	75.79%
26	Saya selalu mematuhi sistem kerja di sekolah (pemerintah)	76.52%	96.84%
Total persentase Motivasi		71.82%	69.90%

c. Disiplin

Dari data penelitian bahwa tingkat disiplin guru dalam kerjanya menunjukkan bahwa persentase disiplin PNS yaitu 94.15% (baik) dan guru

non-PNS 87.54% (cukup baik). Adapun tingkat persentase masing-masing disiplin guru PNS dan non-PNS dapat dilihat pada tabel 4.10. Pada guru PNS terlihat bahwa guru PNS memiliki tingkat disiplin dalam kinerja sangat baik dan baik. Sedangkan pada guru non-PNS banyak memiliki disiplin kinerja pada kategori cukup baik.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Kecamatan Batam Kota.

a. Kompetensi

1) Kompetensi 1 (menguasai karakteristik peserta didik).

Dengan berbagai tingkat pengetahuan, sikap, dan psikomotor peserta didik tidak menjadi penghalang mereka dalam meningkatkan kinerja mereka dilihat dari sisi jenjang pendidikan, pengalaman mengajar, dan sudah bersertifikasi atau belum.

2) Kompetensi 2 (menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik).

Kompetensi 2 antara guru PNS dan non-PNS juga tidak jauh berbeda hanya berselisih 3% saja yaitu 89.13% (baik) dan 86.84% (baik). Hal ini nampak peringkat guru PNS lebih tinggi nilainya dari non-PNS. Data wawancara didapat bahwa guru non-PNS masih banyak yang belum menuntaskan kuliah S1 nya (berstatus SMA sederajat) dan beberapa merupan tamatan non-PGSD, sarana-prasarana yang belum maksimal. Penguasaan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik

tentulah disesuaikan tidak hanya dari kriteria peserta didik namun sarana-prasarana yang menunjang pembelajaran sangatlah perlu.

3) Kompetensi 3 (pengembangan kurikulum).

Pengembangan kurikulum antara guru PNS dan non-PNS memiliki selisih hampir 5% yaitu nilai 92.93% (baik) dan 88.16% (cukup baik). Data wawancara didapat bahwa pengembangan kurikulum dilakukan oleh guru PNS dan non-PNS bisa didapat dari teman atau membuat sendiri tapi terkadang apa yang ditulis tidak sesuai dengan apa yang dilakukan di kelas. Hal ini diakibatkan karena cuaca dan kondisi di lapangan.

4) Kompetensi 4 (Kegiatan pembelajaran yang mendidik).

Kompetensi 4 antara guru PNS dan non-PNS memiliki selisih yang kecil yaitu 3 % dari nilai 88.04% (cukup baik) dan 91.45% (baik). Nilai guru non-PNS lebih tinggi daripada PNS. Hal ini menunjukkan guru PNS dan non-PNS sama-sama memberikan pembelajaran yang mendidik.

5) Kompetensi 5 (pengembangan potensi anak didik)

Kompetensi 5 antara guru PNS dan non-PNS memiliki selisih yang kecil yaitu 3 % antara 88.59% dengan 85.53%. Hal ini berarti guru PNS dan non-PNS sama-sama memberikan pengembangan potensi yang baik kepada anak didik.

6) Kompetensi 6 (Komunikasi dengan peserta didik)

Kompetensi 6 antara guru PNS dan non-PNS memiliki selisih 14% antara 96.20% dengan 82.89%. Dalam penelitian dan data wawancara ditemukan bahwa jenjang pendidikan guru mempengaruhi cara berkomunikasi kepada peserta didik.

7) Kompetensi 7 (Penilaian dan evaluasi)

Kompetensi 7 antara guru PNS dan non-PNS memiliki selisih 10% antara 89.67% (baik) dengan 79.61% (jelek). Guru PNS memiliki penilaian dan evaluasi yang baik daripada non-PNS. Adapun dari data ini ditemukan bahwa PNS dituntut untuk lebih menguasai dan mampu menyempurnakan administrasi dengan baik. PNS lebih banyak dilibatkan dalam pelatihan Kurikulum K13. Dalam penelitian dan data wawancara juga ditemukan bahwa jenjang pendidikan guru mempengaruhi dalam kompetensi penilaian dan evaluasi.

8) Kompetensi 8 (Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional).

Kompetensi 8 antara guru PNS dan non-PNS memiliki selisih 9 % antara 96.74% dengan 87.50%. Guru PNS dan non-PNS sudah menjalankan dan belajar dalam bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional.

9) Kompetensi 9 (Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan).

Kompetensi 9 antara guru PNS dan non-PNS memiliki selisih 14% antara 95.65% dan 82.89%. Dalam penelitian dan data wawancara juga ditemukan bahwa jenjang pendidikan guru mempengaruhi dalam kemampuan guru dalam Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.

10) Kompetensi 10 (Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru)

Kompetensi 10 antara guru PNS dan non-PNS memiliki selisih 10% antara 92.93% dengan 82.89%. Dalam wawancara ditemukan bahwa ada kesenjangan dari gaji, harapan dan kesempatan guru non-PNS untuk diangkat menjadi PNS.

11) Kompetensi 11 (Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif)

Kompetensi 11 antara guru PNS dan non-PNS memiliki selisih 5% antara 97.83% dengan 92.76%. Hal ini menunjukkan tidak begitu berbeda antara guru PNS dan non-PNS dalam bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif.

12) Kompetensi 12 (komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat)

Kompetensi 12 antara guru PNS dan non-PNS memiliki selisih 4% antara 89.67% dengan 84.21%. Hal ini menunjukkan tidak begitu berbeda

antara guru PNS dan non-PNS dalam berkomunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat.

13) Kompetensi 13 (Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu)

Kompetensi 13 antara guru PNS dan non-PNS memiliki selisih 11% antara 84.24% (cukup baik) dengan 73.03% (jelek). Hal ini dipengaruhi oleh jenjang pendidikan dan program studi guru tersebut berasal.

14) Kompetensi 14 (Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif)

Kompetensi 14 antara guru PNS dan non-PNS memiliki selisih 5% antara 75.00% (jelek) dengan 69.74% (jelek). Hal ini menunjukkan tidak begitu berbeda antara guru PNS dan non-PNS dalam mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif meskipun memiliki pengalaman mengajar yang berbeda. Sayangnya kompetensi 14 tidak memiliki nilai yang sama dengan kompetensi lainnya. Dari wawancara yang dilakukan bahwa guru masih mengalami kesulitan dalam melakukan evaluasi berdasarkan pengalaman sendiri, guru membutuhkan tenaga dalam mengajarkan Penelitian Tindakan Kelas (PTK), guru membutuhkan tenaga untuk mengajarkan dalam membentuk perencanaan dalam pembelajaran, guru merasa belum membutuhkan mengikuti seminar dan konferensi karena memikirkan dana dan manfaatnya, dan

guru masih belum menguasai Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dengan baik.

b. Motivasi

Prestasi kinerja guru non-PNS sebatas membantu kegiatan yang ada di sekolah. Administrasi secara rutin harus dilakukan. Guru non-PNS mengatakan tidak pernah merasakan ada motivasi baik dari pihak sekolah maupun dinas disebabkan harapan pengangkatan yang belum jelas. Beberapa sekolah melakukan pemberian reward berupa uang dan silaturahmi pihak sekolah dengan guru-guru seperti peristiwa makan bersama atau liburan bersama.

Guru non-PNS merasa cemburu karena beban kerja sama tetapi gaji belum sesuai. Sebaliknya guru PNS cemburu saat tidak hadir maka gaji mereka dipotong oleh dinas sedangkan guru honor tidak. Kepengurusan ketidakhadiran guru PNS harus dilakukan di dinas pendidikan Kota Batam. Guru PNS yang bersertifikat tentunya karena laporan sertifikasi harus dipenuhi maka mau tidak mau harus dilakukan. Beberapa guru PNS tidak begitu berminat untuk ikut sertifikasi karena merasa gaji dan tunjangan sudah cukup. Guru PNS dan non-PNS menjelaskan bahwa dalam memotivasi diri mereka dalam meningkatkan kinerja adalah dengan bekerja sebaik-baiknya agar tidak diberikan sanksi berupa pemotongan gaji dan surat peringatan (pemecatan) melihat sulitnya mendapat pekerjaan di jaman sekarang.

c. Disiplin

Dari wawancara guru PNS dan non-PNS mengatakan bahwa mereka masih mampu menjalankan kedisiplinan dengan baik. Beberapa aturan untuk menegakkan kedisiplinan sudah sesuai.

Dalam wawancara, adapun disiplin yang diterapkan di SD negeri oleh Dinas Pendidikan Kota Batam yaitu:

- a. Waktu masuk kerja. Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Masuk kerja yang ditentukan oleh Dinas Pendidikan Kota Batam yaitu dari jam 7.00 sampai 14.00. Hal ini dalam aturan diberlakukan karena untuk memenuhi jam kerja pegawai sebanyak 37,5 jam per minggu.
- b. Waktu bekerja. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis seperti menjalankan dan membuat laporan administrasi PKG yang akan disupervisi sekali dalam enam bulan oleh Kepala sekolah dan dilaporkan ke dinas pendidikan dan pengawas dari dinas pendidikan kota Batam sekali dalam setahun. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan guru dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan oleh Dinas Pendidikan Kota Batam.

- c. Kepatuhan terhadap tata tertib. Dari data aturan disiplin kerja yang sudah ditentukan oleh Dinas Pendidikan Kota Batam juga memuat beberapa sanksi jika melanggar yaitu pemotongan gaji, mutasi, dan surat peringatan sampai pemecatan. Ketidakhadiran setiap guru PNS yang tidak memberikan surat keterangan akan diberikan sanksi pemotongan gaji. Jika sudah terlalu parah maka akan dimutasikan. Sedangkan pada guru honor ketidakhadiran tanpa surat keterangan sekali atau dua kali tidak dipotong gaji tetapi jika berlebihan akan diberi surat peringatan sampai pemecatan. Hal ini yang menyebabkan guru PNS memiliki tingkat kedisiplinan berbeda dari non-PNS.s

C. PEMBAHASAN

1. Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Batam Kota

a. Kompetensi guru.

Kinerja guru yang paling mencolok (perlu diberi perhatian) dari 14 kompetensi yaitu mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif merupakan kompetensi yang bernilai kecil. Kendalanya adalah kegiatan pelatihan masih kurang dan memerlukan tenaga ahli, jenjang pendidikan juga mempengaruhi hal ini. Seperti yang dikemukakan Mathis dan Jackson (2006) menyebutkan beberapa hal yang mempengaruhi kinerja yaitu: 1) kemampuan mereka, 2) motivasi, 3) dukungan yang diterima, 4) keberadaan yang mereka lakukan, 5) hubungan mereka dengan organisasi. Dan Notoatmojo (2009) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi

seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Simamora dalam Sinambela (2012) menjelaskan disiplin kerja dapat dikatakan ideal apabila memenuhi syarat sebagai berikut: 1) para karyawan datang ke kantor teratur dan tepat waktu, 2) berpakaian rapi dan sopan di tempat kerja, 3) menggunakan bahan dan perlengkapan perusahaan dengan hati-hati, 4) menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan, 5) mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi, 6) menyelesaikan tugas dengan semangat dan dedikasi yang tinggi. Dalam pernyataan yang disebutkan Simamora dalam Sinambela (2012) guru PNS dan non-PNS sudah termasuk menjalankan kedisiplinan dengan ideal.

Guru PNS dan PNS melakukan disiplin karena ada sanksi oleh Dinas Pendidikan Kota Batam yaitu berupa sanksi pemotongan gaji, mutasi, dan surat peringatan hingga pemecatan. Sanksi ini merupakan ketegasan tidak hanya untuk Kepala sekolah, guru PNS maupun non-PNS. Ketidakhadiran setiap guru PNS yang tidak memberikan surat keterangan akan diberikan sanksi pemotongan gaji. Jika sudah terlalu parah maka akan dimutasikan. Sedangkan pada guru honor ketidakhadiran tanpa surat keterangan sekali atau dua kali tidak dipotong gaji tetapi jika berlebihan akan diberi surat peringatan sampai pemecatan. Tohardi (2002) menjelaskan ada beberapa hal yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: 1) *funishment and reward*, 2) motivasi, 3) keteladanan pemimpin, 4) lingkungan sosial yang kondusif, dan 5) lingkungan fisik yang nyaman.

4. Kompetensi guru penting dalam hubungannya dengan kegiatan dan hasil belajar siswa.

Dan Majid (2005) menjelaskan kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan dan professional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru.

a. Motivasi

Data penelitian didapat motivasi guru PNS sebesar 71.82% (cukup baik) sedangkan motivasi non-PNS sebesar 69.90% (cukup baik). Dalam hal ini motivasi guru PNS dan non-PNS memiliki kategori yang sama, perbedaannya hanya 1.92%. Dari hasil wawancara guru PNS dan non-PNS memiliki keresahan dalam menjalankan tugas seperti:

- 1) keresahan dalam perbedaan peraturan yang ada baik dalam gaji yang dipotong saat tidak masuk tanpa memberikan laporan dimana laporan harus diberikan ke dinas pendidikan bukan ke kepala sekolah sedangkan non PNS cukup ke kepala sekolah dan ketidakhadiran tanpa pemberitahuan tidak mendapat pemotongan.
- 2) Guru non-PNS memiliki motivasi yang biasa saja karena status pengangkatannya menjadi PNS tidak jelas.

Hal diatas menyebabkan rendahnya motivasi dalam menjalankan kinerja. Hasibuan (2007) menjelaskan dalam asas pengakuan memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atau prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja

keras dan semakin rajin, jika mereka terus menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya. Dalam kasus diatas asas pengakuan yang dibuat oleh pemerintah sendiri terhadap kinerja guru PNS dan non-PNS masih belum baik.

b. Disiplin

Data penelitian tingkat persentase disiplin PNS yaitu 94.15% (baik) dan guru non-PNS 87.54% (cukup baik). Dalam hal ini kedisiplinan guru PNS dan non-PNS memiliki perbedaan 6.61%. Perbedaan ini ditunjukkan karena peraturan antara PNS dan non PNS dari segi kepatuhan terhadap tata tertib terlihat dari peraturan yang ditetapkan dinas pendidikan. Hal ini dapat dijelaskan tingkat kedisiplinan kinerja dari segi keadilan, waskat, sanksi hukuman, dan ketegasan masih belum baik. Hal demikian perlu dibenahi karena sesuai dengan keadaan yang ada. Hasibuan (2007) menjelaskan perlunya meningkatkan beberapa aspek kedisiplinan diatas dikarenakan hal berikut:

- 1) Keadilan Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena sifat dan ego manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Pemimpin yang cakap dalam memimpin akan berusaha bersikap adil kepada pegawainya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
- 2) Waskat (pengawasan melekat). Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif

dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap dan gairah kerja serta prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya.

- 3) Sanksi hukuman . Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner akan berkurang. Sangsi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sangsi hukuman tidak terlalu ringan atau terlalu berat namun tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya.
- 4) Ketegasan. Pimpinan harus tegas dan berani, bertindak untuk menghukum pegawai yang indisipliner sesuai dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Kecamatan Batam Kota.

a. Kompetensi

Dilihat dari point-point yang ada di PKG ditemukan Kompetensi 7 (Penilaian dan evaluasi) guru PNS dan non-PNS memiliki selisih 10%

antara 89.67% (baik) dengan 79.61% (jelek), kompetensi 13 (Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu) guru PNS dan non-PNS memiliki selisih 11% antara 84.24% (cukup baik) dengan 73.03% (jelek), dan kompetensi 14 (Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif) guru PNS dan non-PNS memiliki selisih 5% antara 75.00% (jelek) dengan 69.74% (jelek).

Faktor yang mempengaruhi rendah PKG PNS dan non-PNS disebabkan oleh rendahnya kompetensi profesional guru dalam melaksanakan kerjanya. Adapun konflik rendahnya kompetensi profesional guru itu meliputi kesulitan dalam melakukan evaluasi berdasarkan pengalaman sendiri, guru membutuhkan tenaga dalam mengajarkan Penelitian Tindakan Kelas (PTK), guru membutuhkan tenaga untuk mengajarkan dalam membentuk perencanaan dalam pembelajaran, guru merasa belum membutuhkan mengikuti seminar dan konferensi karena memikirkan dana dan manfaatnya, guru masih belum menguasai Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dengan baik, dan jenjang pendidikan guru yang masih rendah (masih ada yang SMA). Faktor yang mempengaruhi rendah PKG PNS dan non-PNS disebabkan oleh kesulitan dalam melakukan evaluasi berdasarkan pengalaman sendiri, guru membutuhkan tenaga dalam mengajarkan Penelitian Tindakan Kelas (PTK), guru membutuhkan tenaga untuk mengajarkan dalam membentuk perencanaan dalam pembelajaran, guru merasa belum membutuhkan mengikuti seminar dan konferensi karena memikirkan dana dan manfaatnya, guru masih belum menguasai Teknologi

Informasi dan Komunikasi (TIK) dengan baik, dan jenjang pendidikan guru yang masih rendah (masih ada yang SMA).

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, bahwa kompetensi professional merupakan kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Rendahnya kompetensi professional guru akan berdampak pada kinerja. Seperti yang terlihat pada Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 bahwa guru yang professional dalam kinerjanya mampu menguasai hal berikut:

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampuh.
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampuh secara kreatif.
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan profesi.

Baik guru dan pihak sekolah serta pemerintah perlu meningkatkan kinerja guru dalam kompetensi keprofesionalnnya agar kualitas peserta didik yang dihasilkan sangat baik.

b. Motivasi

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru PNS dan non-PNS dalam kajian motivasi adalah mengenai prestasi dan kekuasaan. Dalam prestasi

7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari 10 tujuan diatas Indonesia beberapa sekolah yang terjadi adalah:

1. Rendahnya moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Rendahnya produktifitas kerja karyawan.
3. Susahnya mempertahankan kestabilan karyawan
4. Rendahnya kedisiplinan karyawan
5. Masih kurang efektif dalam pengadaan karyawan
6. Masih menimbulkan konflik dalam suasana dan hubungan kerja yang baik antara PNS dan non-PNS
7. Rendahnya loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
8. Rendahnya tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Kurang rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya terutama dalam melayani peserta didik dalam proses belajar mengajar.

c. Disiplin

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin dalam kinerja guru PNS dan non-PNS adalah keadilan, waskat, sangsi hukuman, dan ketegasan. Dalam menegakkan aturan di lingkungan sekolah, dinas pendidikan membuat aturan pada PNS dan longgarnya aturan guru pada non-PNS, sehingga menimbulkan kecemburuan. PNS sendiri mempunyai aturan kerja

segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan:

1. Kinerja guru PNS dan non-PNS tidak sama. Kinerja guru PNS tergolong baik dari guru non-PNS
2. Perbedaan tingkat kinerja antara guru PNS dengan guru non-PNS berbeda dalam kompetensi dan disiplin sedangkan memiliki motivasi yang sama. Kinerja dalam kompetensi guru PNS mencapai 90,33% (kategori sangat baik) sedangkan non-PNS 83,93% (kategori cukup baik), motivasi guru PNS sebesar 71.82% (cukup baik) sedangkan motivasi non-PNS sebesar 69.90% (cukup baik), dan disiplin PNS yaitu 94.15% (baik) dan guru non-PNS 87.54% (cukup baik).
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Kecamatan Batam Kota dalam kompetensi yaitu profesionalitas, dalam motivasi kerja yaitu penghargaan terhadap prestasi dan kekuasaan, dan dalam disiplin kerja yaitu keadilan, waskat, sangsi hukuman, dan ketegasan.

B. SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah

1. Sekolah harus tetap memperbaiki mutu guru PNS dan non-PNS terutama dalam kompetensi 14 yaitu pembuatan karya ilmiah seperti

Penelitian Tindakan Kelas (PTK), membuat pelatihan dalam membentuk perencanaan dalam pembelajaran, dan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK).

2. Kepala sekolah dan dinas pendidikan harus melakukan analisis kebutuhan guru untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistiyani. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Graha Ilmu
- A.M, Sardiman. (2009). **Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar**. Jakarta : Rajagfindo Persada.
- Anwar, P.M. (2004). **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Bandung: Raika Aditama.
- Amriany F, Probowati Y, dan Atmadji G. (2004). **Iklm Organisasi Yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja**. *Anima Indonesian Psychological Journal*. Vol. 19. No.2. 179- 193.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). **Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bafadal, Ibrahim. (2003). **Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar**. Jakarta: Bumi Aksara.
- B. Uno, Hamzah. 2008. **Teori Motivasi dan Pengukurannya**, Jakarta: Bumi Aksara.
- Cahyono, Budhi dan Suharto. 2005. **Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah**. Jurnal *JRBI* Vol. 1. Yogyakarta.
- Daft, Richard L. (2002). **Manajemen Edisi Kelima Jilid Satu**. Jakarta : Erlangga
- Darmadi, Hamid. (2009). **Kemampuan Dasar Mengajar**. Bandung: Alfabeta.

- Dessler, Gary. (2007). **Human Resource Management**. Tenth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Djaali. (2009). **Pikologi Pendidikan**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gibson. (2009). **Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses**. Alih Bahasa. Jakarta: Erlangga.
- Hamalik, Oemar. (2004). **Metode Belajar dan Kesulitan-Kesulitan Belajar**. Bandung: Remaja Karya.
- Harsuko, Riniwati. (2011). **Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM**. Malang: UB Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich. (2008). **Perilaku dan Manajemen Organisasi**. Jakarta : Erlangga.
- Kusmianto. (2003). **Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas**. Jakarta : Erlangga.
- Majid, A. (2005). **Perencanaan dan Mengembangkan Standar Kompetensi**. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. (2006). **Human Resource Management**. Alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Moheriono. (2012). **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moleong, Lexy. (2006). **Metodologi Penelitian Kualitatif**. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Mulyasa, E. (2005). **Menjadi Guru Profesional**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmojo, Soekidjo. (2009). **Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Prijodarminto, S. (2004). **Disiplin Kiat Menuju Sukses**. Jakarta: Pradnya Paramita.
- R. Ibrahim dan Nana S. Sukmadinata. (2003). **Perencanaan Pengajaran**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veitzal. (2003). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik**. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P., S. (2003), **Perilaku Organisasi**. Edisi Indonesia Jilid 1. Jakarta: PT Indeks, Gramedia Group.
- Sedarmayanti. (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : PT. Refika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). **Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran dan Implikasi**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soedjono, Imam. (2002). **Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja**. Jakarta: Aksara Baru.
- Soetjipto dan Rafli Kosasi. (2009). **Profesi Keguruan**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Stoner, James A.F. (2006). **Manajemen**. Jilid I. Edisi Keenam. Salemba Empat, Jakarta.
- Sudjana, Nana. (2009). **Statistik untuk Penelitian**. Bandung: Alfabeta
- Sugiarto. (2001). **Teknik Sampling**. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Sugiyono. (2012). **Memahami Penelitian Kualitatif**. Bandung: Alfabeta.
- Surya, Dharma. (2004). **Paradigma Baru: Manajemen Sumber Daya Manusia**.
Yogyakarta: Amara Books.
- Sutrisno, Edy. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kelima.
Yogyakarta: Prenada Media
- T. Hani Handoko, (2001). **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**.
Yogyakarta: Haji Masagung.
- Tohardi, Ahmad. (2002). **Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia**.
Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Umar, H. (2003). **Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**.
Jakarta. : PT. Gramedia.
- Wibowo. (2013). **Manajemen Kinerja**. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Batampos. (2016). **Siap-siap, Tahun 2017 Guru Bakal Dievaluasi**.
www.batampos.com.
- Wikipedia. (2015). Pendidikan Dasar. www.wikipedia.com.

Lampiran 1**INSTRUMEN PENILAIAN KINERJA GURU****1. Kompetensi****Penilaian untuk Kompetensi 1: Mengenal karakteristik peserta didik**

NO	Indikator	Skor		
		0	1	2
1.	Guru dapat mengidentifikasi karekteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya			
2.	Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran			
3.	Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda			
4.	Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya.			
5.	Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik			
6.	Guru memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik termarginalkan (tersisih, diolok-olok, minder, dsb)			
Total skor kompetensi 1				
Skor maksimum kompetensi 1 = jumlah indikator x 2				
Persentase = (total skor/12) x 100%				
Nilai untuk kompetensi 1 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50%= 2 ; 50% < X ≤ 75% = 3; 75 < X ≤ 100=4)				

Penilaian untuk Kompetensi 2: Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik

NO	Indikator	Skor		
		0	1	2
1.	Guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi			
2.	Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut			
3.	Guru dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukan, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran			
4.	Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik			
5.	Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik.			
6.	Guru memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya.			
Total skor kompetensi 2				
Skor maksimum kompetensi 2 = jumlah indikator x 2				
Persentase = (total skor/12) x 100%				
Nilai untuk kompetensi 2 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% = 2 ; 50% < X ≤ 75% = 3; 75 < X ≤ 100 = 4)				

Penilaian untuk Kompetensi 3: Pengembangan kurikulum

NO	Indikator	Skor		
		0	1	2
1.	Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum			
2.	Guru merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk memahami materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan.			
3.	Guru mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran			
4.	Guru memilih materi pembelajaran yang : a) sesuai dengan tujuan pembelajaran, b) tepat dan mutakhir, c) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik, dan d) dapat dilaksanakan di kelas, e) sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.			
Total skor kompetensi 3				
Skor maksimum kompetensi 3 = jumlah indikator x 2				
Persentase = (total skor/8) x 100%				
Nilai untuk kompetensi 3 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% = 2 ; 50% < X ≤ 75% = 3; 75 < X ≤ 100 = 4)				

($0\% < X \leq 25\% = 1$; $25\% < X \leq 50\% = 2$;
 $50\% < X \leq 75\% = 3$; $75 < X \leq 100 = 4$)

Penilaian untuk Kompetensi 5: Memahami dan mengembangkan potensi

NO	Indikator	Skor		
		0	1	2
1.	Guru menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing.			
2.	Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing.			
3.	Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik.			
4.	Guru secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu.			
5.	Guru dapat mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik.			
6.	Guru memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing.			
7.	Guru memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan.			
Total skor kompetensi 5				
Skor maksimum kompetensi 5 = jumlah indikator x 2				
Persentase = $(\text{total skor}/14) \times 100\%$				
Nilai untuk kompetensi 5 ($0\% < X \leq 25\% = 1$; $25\% < X \leq 50\% = 2$; $50\% < X \leq 75\% = 3$; $75 < X \leq 100 = 4$)				

Penilaian untuk Kompetensi 8: Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia

NO	Indikator	Skor		
		0	1	2
1.	Guru menghargai dan mempromosikan prinsip-prinsip Pancasila sebagai dasar ideologi dan etika bagi semua warga Indonesia.			
2.	Guru mengembangkan kerjasama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memperhatikan perbedaan yang ada (misalnya: suku, agama, dan gender).			
3.	Guru saling menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing.			
4.	Guru memiliki rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa Indonesia.			
5.	Guru mempunyai pandangan yang luas tentang keberagaman bangsa Indonesia (misalnya: budaya, suku, agama).			
Total skor kompetensi 8				
Skor maksimum kompetensi 8 = jumlah indikator x 2				
Persentase = (total skor/10) x 100%				
Nilai untuk kompetensi 8 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% = 2 ; 50% < X ≤ 75% = 3; 75 < X ≤ 100 = 4)				

Penilaian untuk Kompetensi 11: Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak Diskriminatif

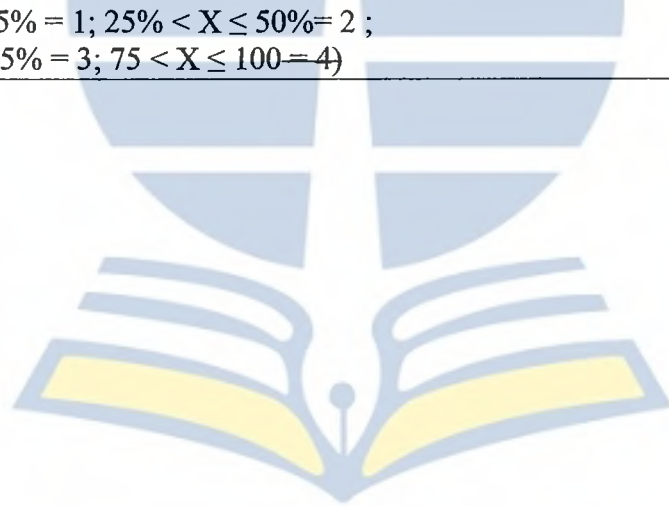
NO	Indikator	Skor		
1.	Guru memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal.			
2.	Guru menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat (bersifat inklusif), serta berkontribusi positif terhadap semua diskusi formal dan informal terkait dengan pekerjaannya.			
3.	Guru sering berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi perhatiannya hanya pada kelompok tertentu (misalnya: peserta didik yang pandai, kaya, berasal dari daerah yang sama dengan guru).			
Total skor kompetensi 11				
Skor maksimum kompetensi 11 = jumlah indikator x 2				
Persentase = (total skor/6) x 100%				
Nilai untuk kompetensi 11 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% = 2 ; 50% < X ≤ 75% = 3; 75 < X ≤ 100 = 4)				

Penilaian untuk Kompetensi 12 : Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat

NO	Indikator	Skor		
		0	1	2
1.	Guru menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik kepada orang tuanya, baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal antara guru dan orang tua, teman sejawat, dan dapat menunjukkan buktinya.			
2.	Guru ikut berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah dan masyarakat dan dapat memberikan bukti keikutsertaannya.			
3.	Guru memperhatikan sekolah sebagai bagian dari masyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat sekitar, serta berperan dalam kegiatan sosial di masyarakat.			
Total skor kompetensi 12				
Skor maksimum kompetensi 12 = jumlah indikator x 2				
Persentase = (total skor/6) x 100%				
Nilai untuk kompetensi 12 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% = 2 ; 50% < X ≤ 75% = 3; 75 < X ≤ 100 = 4)				

Penilaian untuk Kompetensi 13: Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu

NO	Indikator	Skor		
		0	1	2
1.	Guru melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan.			
2.	Guru menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.			
3.	Guru menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran.			
Total skor kompetensi 13				
Skor maksimum kompetensi 13 = jumlah indikator x 2				
Persentase = (total skor/6) x 100%				
Nilai untuk kompetensi 13 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% = 2 ; 50% < X ≤ 75% = 3; 75 < X ≤ 100 = 4)				



Penilaian untuk Kompetensi 14 : Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif

NO	Indikator	Skor		
		0	1	2
1.	Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri.			
2.	Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari kolega atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya.			
3.	Guru memanfaatkan bukti gambaran kinerjanya untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).			
4.	Guru dapat mengaplikasikan pengalaman PKB dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran dan tindak lanjutnya.			
5.	Guru melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan ilmiah (misalnya seminar, konferensi), dan aktif dalam melaksanakan PKB.			
6.	Guru dapat memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan PKB			
Total skor kompetensi 14				
Skor maksimum kompetensi 14 = jumlah indikator x 2				
Persentase = (total skor/12) x 100%				
Nilai untuk kompetensi 14 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50%= 2 ; 50% < X ≤ 75% = 3; 75 < X ≤ 100=4)				

PENILAIAN PRESTASI KERJA

1. Formulir Sasaran Kerja

NO	I. PEJABAT PENILAI		NO	II. PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI		
1	Nama		1	Nama		
2	NIP		2	NIP		
3	Pangkat/Gol.Ruang		3	Pangkat/Gol.Ruang		
4	Jabatan		4	Jabatan		
5	Unit Kerja		5	Unit Kerja		
NO	III. KEGIATAN TUGAS JABATAN		AK	TARGET		
				KUANT/OUTPUT	KUAL/MUTU	WAKTU
	UNSUR UTAMA					
2	PEMBELAJARAN / BIMBINGAN DAN TUGAS TERTENTU					
<i>A</i>	<i>Melaksanakan proses pembelajaran</i>					
	Merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran, menganalisis hasil pembelajaran, melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian	10.5	10.50			
<i>B</i>	<i>Melaksanakan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah</i>					
	1	Menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar	0.21	0.21		
	2	Melaksanakan pembimbingan pada kelas yang menjadi tanggungjawabnya	0.53	0.53		

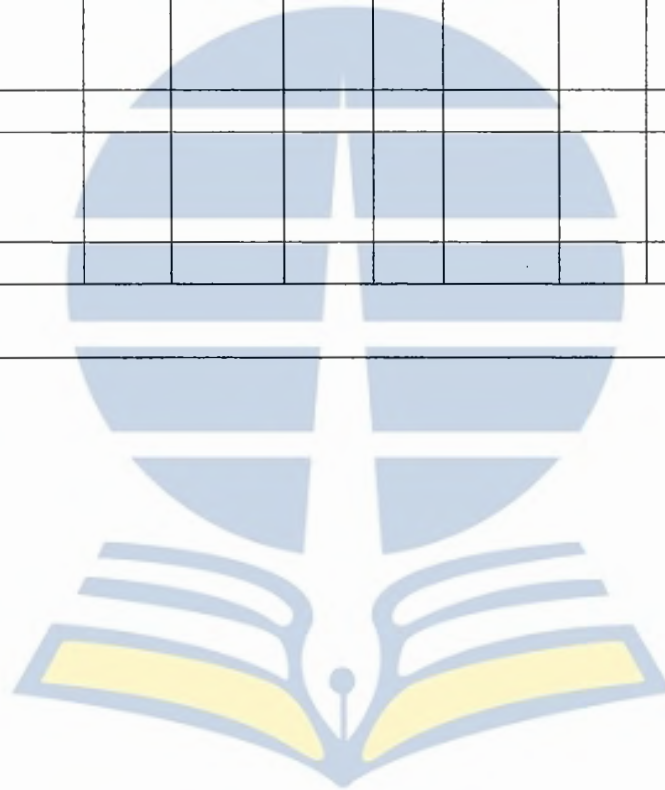
3	PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN						
A.	<i>Melaksanakan pengembangan diri</i>						
	2 Kegiatan Kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan/atau keprofesian guru						
	- Kegiatan kolektif lainnya yang sesuai dengan tugas dan kewajiban guru	0.10	0.10	1		100	1 Tahun
	UNSUR PENUNJANG						
B.	<i>Melaksanakan kegiatan yang mendukung tugas guru</i>						
	a. Sebagai pengawas ujian penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat :						
	1) sekolah	0.08	0.08	1	SK	100	1 Tahun
	b. Menjadi anggota organisasi profesi, sebagai						
	2) Anggota aktif	0.75	0.75	1	SK	100	1 Tahun

2. Penilaian Capaian Sasaran Kerja
 Jangka Waktu
 Penilaian
 Januari s/d Desember
 2016

NO	I. KEGIATAN TUGAS TAMBAHAN	AK	TARGET				AK	REALISASI				PENGHITUNGAN	NILAI CAPAIAN SKP
			Kuant / Output	Kual / Mutu	Wakt u	Biay a		Kuant / Output	Kual / Mutu	Wakt u	Biay a		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	UNSUR UTAMA												
2	PEMBELAJARAN / BIMBINGAN DAN TUGAS TERTENTU												
A	Melaksanakan proses pembelajaran												
	Merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran, menganalisis hasil pembelajaran, melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian	10.5 0											

B	Melaksanakan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah																		
	1 Menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar	0.21																	
	2 Melaksanakan pembimbingan pada kelas yang menjadi tanggungjawabnya	0.53																	
3	PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN																		
A.	Melaksanakan pengembangan diri																		
	2 Kegiatan Kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan/atau keprofesian guru																		
	- Kegiatan kolektif lainnya yang sesuai dengan tugas dan kewajiban guru	0.10																	
0	UNSUR PENUJANG																		
B.	Melaksanakan																		

kegiatan yang mendukung tugas guru													
	a. Sebagai pengawas ujian penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat :												
	1) sekolah	0.08											
	b. Menjadi anggota organisasi profesi, sebagai												
	2) Anggota aktif	0.75											



1. Buku Catatan Penilaian Perilaku Pns

Nama :

NIP :

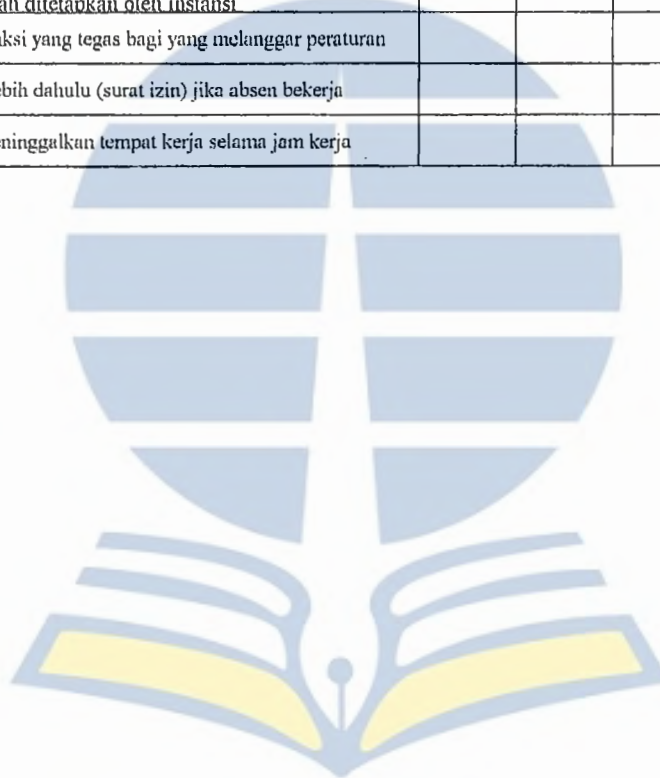
No	Tanggal	Uraian	Nama/NIP dan Paraf Penilai	Pejabat
1	2	3	4	
1	Januari s/d Desember 2016	Penilaian SKP sampai dengan akhir Desember 2014 = 87.56 sedangkan penilaian perilaku kerjanya adalah sebagai berikut : Orientasi Pelayanan = Integritas = Komitmen = Disiplin = Kerjasama = Kepemimpinan = Jumlah = Nilai Rata-rata =		Kepala Sekolah

B. Motivasi

No	Pertanyaan Motivasi	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya bekerja untuk mendapatkan kompensasi					
2	Saya memperoleh pekerjaan yang tetap di sekolah					
3	Atasan selalu menghargai kinerja saya					
4	Saya memperoleh penghargaan oleh sekolah atas prestasi kerja					
5	Atasan memberikan pujian bila saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
6	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas dan kuantitas					
7	Saya merasa aman selama bekerja di sekolah					
8	Saya merasa tidak khawatir akan hal berbahaya selama bekerja					
9	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk promosi jabatan					
10	Kinerja saya dinilai adil oleh atasan saya					
11	Saya bersosialisasi dengan seluruh pegawai di sekolah					
12	Saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan social di sekolah					
13	Lingkungan kerja fisik di sekolah mendukung saya dalam bekerja					
14	Hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan di sekolah terjalin harmonis					
15	Kompensasi yang diberikan pemerintah/sekolah sudah memadai					
16	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
17	Atasan saya memberikan pengarahan agar saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik					
18	Atasan saya memberikan bimbingan kerja agar saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan					
19	Saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karier					
20	Saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan					
21	Saya mendapatkan status atau kedudukan yang jelas di sekolah					
22	Saya mendambakan kedudukan dalam suatu jabatan di sekolah					
23	Saya bertanggung jawab atas kedudukan yang saya jalani					
24	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan					
25	Prosedur kerja di sekolah mudah dimengerti					
26	Saya selalu mematuhi sistem kerja di sekolah					

C. Disiplin

No	Pertanyaan Disiplin	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saudara bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan					
2	Saudara bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan					
3	Saudara berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan					
4	Saudara datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi					
5	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan					
6	Dalam setiap pelaksanaan kerja, saudara selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi					
7	Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan					
8	Saudara memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja					
9	Saudara tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja					



Lampiran 2
HASIL PENGOLAHAN DATA PENILAIAN KINERJA GURU

A. Kompetensi

1. PKG PNS

NO	KOMPETENSI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	Menguasai	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	Menguasai teori	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	Pengembangan	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	Kejelasan	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	Pengambiruan	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	Komunikasi dengan	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	Penilaian dan evaluasi	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	Bertindak sesuai	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	Menunjukkan pribadi	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	Respon tanggap	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	Bertindak mandiri	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	Komunikasi dengan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	Penggunaan materi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	Mengembangkan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	Nilai kompetensi	48	53	52	51	50	51	51	50	50	53	50	54	52	50	50	49	46	51	50	46	49	54	50	51	51	53	49
	Persentase kompetensi	85,71%	94,64%	92,86%	91,07%	89,29%	91,07%	91,07%	89,29%	89,29%	94,64%	89,29%	96,43%	92,86%	89,29%	89,29%	87,50%	82,14%	91,07%	89,29%	82,14%	87,50%	96,43%	89,29%	91,07%	91,07%	94,64%	87,50%
	literasi	cb	b	b	b	b	b	b	b	b	b	sb	b	b	b	b	cb	cb	b	b	cb	cb	sb	b	b	sb	cb	

28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	Jumlah	PERSENTASE
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	162	88,04%
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	164	88,13%
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	171	92,93%
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	162	88,04%
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	163	88,59%
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	172	96,20%
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	165	89,67%
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	178	96,74%
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	176	95,65%
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	171	92,93%
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	180	97,83%
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	165	89,67%
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	155	84,26%
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	138	75,00%
50	55	49	52	50	52	52	49	50	50	50	51	50	50	48	49	52	53	2327		
89,29%	98,21%	91,07%	87,50%	92,86%	89,29%	92,86%	87,50%	89,29%	89,29%	89,29%	91,07%	89,29%	89,29%	85,71%	87,50%	92,86%	94,64%	80,33%		
b	sb	b	cb	b	b	b	cb	b	b	b	b	b	b	cb	cb	b	sb	b		

2. PKG NON-PNS

NO	KOMPETENSI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
1	Menguasai	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4		
2	Menguasai teori belajar dan prinsip	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
3	Pengembangan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
4	Kegaitan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
5	Pengembangan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	
6	Komunikasi dengan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
7	Penilaian dan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	Berindak sesuai dengan norma	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
9	Menunjukkan pribadi yang disiplin dan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
10	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	Bersikap inklusif, bertindak objektif	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	
13	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir kejuruan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
14	Mengembangkan keprofesionalan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	nilai kompetensi	49	51	49	52	52	48	48	50	49	46	48	44	43	51	49	49	49	47	45	45	45	46	45	47	45	47	46		
	persentase kompetensi	87,50%	91,07%	87,50%	92,86%	92,86%	85,71%	85,71%	89,29%	87,50%	82,14%	85,71%	78,57%	76,79%	91,07%	87,50%	87,50%	87,50%	83,93%	80,36%	80,36%	80,36%	82,14%	80,36%	83,93%	80,36%	83,93%	82,14%		
	kriteria	cb	b	cb	b	b	cb	cb	b	cb	cb	cb	j	j	b	cb	cb	cb	cb	j	j	j	cb	j	cb	j	cb	cb		

28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	JUMLAH	PERSENTASE
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	133	87,50%
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	132	86,84%
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	134	88,16%
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	139	91,45%
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	130	85,53%
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126	82,89%
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	121	79,61%
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	133	87,50%
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126	82,89%
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126	82,89%
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	141	92,76%
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	128	84,21%
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111	73,03%
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106	69,74%
48	46	46	47	44	45	44	45	45	45	45	1786	
85,71%	82,14%	82,14%	83,93%	78,57%	80,36%	78,57%	80,36%	80,36%	80,36%	80,36%	83,93%	
cb	cb	cb	cb	j	j	j	j	j	j	j	cb	

B. Motivasi

1) PNS

No	Pertanyaan Motivasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	Saya bekerja untuk mendapatkan kompensasi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	Saya memperoleh pekerjaan yang tetap di sekolah	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	Atasan selalu menghargai kinerja saya	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	
4	Saya memperoleh penghargaan oleh sekolah atas prestasi kerja	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1
5	Atasan memberikan pujian bila saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	
6	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas dan kuantitas	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	Saya merasa aman selama bekerja di sekolah	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	Saya merasa tidak khawatir akan terlud bebalaya selama bekerja	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
9	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk promosi jabatan	3	5	4	5	5	1	5	5	4	5	5	3	5	2	5	5	5	4	5	
10	Kinerja saya dinilai adil oleh atasan saya	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	4	1	2	1	4	2	4	3	1	
11	Saya bersosialisasi dengan seluruh pegawai di sekolah	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
12	Saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di sekolah	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	Lingkungan kerja fisik di sekolah mendukung saya dalam bekerja	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
14	Hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan di sekolah terjalin harmonis	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	Kompensasi yang diberikan pemerintah/sekolah sudah memadai	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	
16	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	Atasan saya memberikan pengarahan agar saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik	4	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	
18	Atasan saya memberikan bimbingan kerja agar saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	Saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karier	3	2	3	4	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	
20	Saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	
21	Saya mendapatkan status atau kedudukan yang jelas di sekolah	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	
22	Saya mendambakan kedudukan dalam suatu jabatan di sekolah	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	3	3	3	5	
23	Saya bertanggung jawab atas kedudukan yang saya jalani	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
24	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	Prosedur kerja di sekolah mudah dimengerti	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	
26	Saya selalu mematuhi sistem kerja di sekolah	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	5	
	nilai motivasi	93	95	97	99	101	91	98	94	91	97	98	88	93	91	92	96	93	92	93	
	persentase motivasi	71.54%	73.08%	74.62%	76.15%	77.69%	70.00%	75.38%	72.31%	70.00%	74.62%	75.38%	67.69%	71.54%	70.00%	70.77%	73.85%	71.54%	70.77%	71.54%	
	kategori	cb	b	b	b	b	b	b	b	cb	b	b	cb	cb	cb	cb	cb	cb	cb	cb	

20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	Jumlah	persentase	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	46	20.00%	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	230	100.00%	
2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	132	57.39%	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	107	46.52%	
3	3	5	3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	159	69.13%	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	168	73.04%	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	133	57.83%	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	48	20.87%	
3	5	5	2	5	2	5	3	5	3	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	196	85.22%	
3	4	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	118	51.30%	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	224	97.39%	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	229	99.57%	
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	162	70.43%	
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	198	86.09%
5	5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	210	91.30%	
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	185	80.43%	
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	152	66.09%	
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	175	76.09%	
2	3	3	5	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	131	56.96%	
2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	2	1	2	2	1	2	99	43.04%	
3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	192	83.48%	
3	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	197	85.65%	
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	222	96.52%	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	229	99.57%	
5	3	5	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	177	76.96%	
3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	5	3	4	3	3	176	76.52%	
84	90	96	91	92	86	88	90	89	91	98	96	97	91	92	94	95	93	97	99	90	96	97	91	95	94	91	4295	71.82%	
64.62%	69.23%	73.85%	70.00%	70.77%	66.15%	67.69%	69.23%	68.46%	70.00%	75.38%	73.85%	74.62%	70.00%	70.77%	72.31%	73.08%	71.54%	74.62%	76.15%	69.23%	73.85%	74.62%	70.00%	73.08%	72.31%	70.00%			
cb	cb	b	cb	cb	cb	cb	cb	cb	cb	b	b	b	cb	cb	cb	b	cb	b	b	cb	b	b	cb	b	b	cb			



2) Non-PNS

No	Pertanyaan Motivasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	Saya bekerja untuk mendapatkan kompensasi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	Saya memperoleh pekerjaan yang tetap di sekolah	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	Atasan selalu menghargai kinerja saya	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4
4	Saya memperoleh penghargaan oleh sekolah atas prestasi kerja	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3
5	Atasan memberikan pujian bila saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
6	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas dan kuantitas	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
7	Saya merasa aman selama bekerja	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	Saya merasa tidak khawatir akan hal berbahaya selama bekerja	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk promosi jabatan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	Kinerja saya dinilai adil oleh atasan saya	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	5	3	4	4
11	Saya beresialisasi dengan seluruh pegawai di sekolah	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
12	Saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di sekolah	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	Lingkungan kerja fisik di sekolah mendukung saya dalam bekerja	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	Hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan di sekolah terjalin harmonis	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
15	Kompensasi yang diberikan pemerintah/sekolah sudah memadai	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
16	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
17	Atasan saya memberikan pengakuan agar saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4
18	Atasan saya memberikan timbangan kerja agar saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesulitan	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	Saya bekerja keras untuk mendapatkan kemajuan karier	3	4	5	3	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	5	4	3	5	3	5
20	Saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5
21	Saya mendapatkan status atau kedudukan yang jelas di sekolah	3	3	1	3	3	1	3	3	1	2	2	1	3	3	2	1	3	2	3	3
22	Saya mendambakan kedudukan dalam suatu jabatan di sekolah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4
23	Saya bertanggung jawab atas kedudukan yang saya jalani	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
24	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
25	Prosedur kerja di sekolah mudah dimengerti	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	4	3	5	4	3	3	5	3	3	4
26	Saya selalu mematuhi sistem kerja di sekolah	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
nilai motivasi		89	96	91	91	93	89	92	93	91	92	93	92	90	94	90	91	96	87	96	
persentase motivasi		68.46%	73.85%	70.00%	70.00%	71.54%	68.46%	70.77%	71.54%	70.00%	70.77%	71.54%	70.77%	69.23%	72.31%	69.23%	70.00%	73.85%	66.92%	73.85%	
kategori		cb	b	cb	cb	cb	cb	cb	cb	cb	cb	cb	cb	cb	b	cb	cb	b	cb	b	

20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	Jumlah	persentase	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	20.00%	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	20.00%	
3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	128	67.37%	
1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	62	32.63%	
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	141	74.21%	
3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	137	72.11%	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	153	80.53%	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	152	80.00%	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	20.00%	
3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	132	69.47%	
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	178	93.68%	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	190	100.00%	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	152	80.00%	
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	168	88.42%	
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	144	75.79%	
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	144	75.79%	
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	158	83.16%	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	151	79.47%	
3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	128	67.37%	
5	3	5	3	5	3	5	4	5	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	136	71.58%	
1	2	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	1	3	3	2	3	83	43.68%	
4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	153	80.53%	
5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	173	91.05%	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159	83.68%	
5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	133	70.00%	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	184	96.84%	
91	88	94	89	94	90	93	89	89	89	88	88	90	88	87	90	90	88	92	3453		
70.00%	67.69%	72.31%	68.46%	72.31%	69.23%	71.54%	68.46%	68.46%	68.46%	67.69%	67.69%	69.23%	67.69%	66.92%	69.23%	69.23%	67.69%	70.77%	69.90%		
cb	cb	b	cb	b	cb	cb	cb	cb	cb	cb	cb	cb	cb	cb	cb	cb	cb	cb	cb	cb	cb

C. Disiplin

1) PNS

No	Pertanyaan Disiplin	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	menerus selama waktu yang telah ditentukan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	sungguh setiap melakukan pekerjaan ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	putang kerja sesuai dengan waktu yang	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
4	pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	kerja, saudara selalu memperhatikan prosedur	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	sanksi yang tegas bagi yang melanggar	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	meninggalkan tempat kerja selama jam kerja	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	Jumlah	45	40	43	44	42	41	43	42	41	41	42	43	42	42	40	43	41	43	42	43	44	42	43	43	40	41
	Persentase	102.04%	83.89%	95.56%	97.78%	93.33%	97.78%	95.56%	94.44%	97.78%	91.11%	93.33%	95.56%	93.33%	93.33%	88.89%	95.56%	91.11%	100.00%	93.33%	95.56%	93.33%	95.56%	93.33%	88.89%	91.11%	
	Kategori	cb	cb	b	ab	b	ab	ab	b	ab	b	b	ab	b	b	cb	ab	b	ab	b	cb	ab	b	ab	ab	cb	b

27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	Jumlah	Persentase					
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	230	100.00%					
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	230	100.00%					
4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	211	91.74%					
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	230	100.00%					
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	194	84.35%					
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	230	100.00%					
3	3	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	5	3	164	71.30%					
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	230	100.00%					
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	230	100.00%					
42	41	42	43	42	45	43	40	45	40	43	40	45	42	41	43	43	41	44	42	1949						
91.11%	91.11%	93.33%	95.56%	93.33%	95.56%	88.89%	100.00%	88.89%	95.56%	88.89%	100.00%	93.33%	91.11%	93.33%	95.56%	91.11%	97.78%	93.33%	91.11%							
b	b	b	ab	b	ab	cb	cb	cb	cb	cb	cb	cb	b	b	b	ab	b	ab	ab	b						

2) Non-PNS

No	Pertanyaan Disiplin	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	Saudara bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	3	4	
2	Saudara bertanggung-jawab setiap melakukan pekerjaan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	Saudara berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan	4	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	
4	Saudara datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	Dalam setiap pelaksanaan kerja, saudara selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan	3	5	3	5	3	3	3	1	3	3	3	1	5	3	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	3	3	1
8	Saudara memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja	5	4	5	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	2	4	
9	Saudara tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3
	Jumlah	41	41	39	44	39	40	40	37	39	38	38	38	40	40	41	36	39	40	36	37	39	37	39	38	39	36	
	Persentase	91.11%	91.11%	86.67%	97.78%	86.67%	88.89%	88.89%	82.22%	86.67%	91.11%	81.44%	81.44%	88.89%	88.89%	91.11%	80.00%	86.67%	88.89%	80.00%	82.22%	86.67%	82.22%	86.67%	81.44%	86.67%	80.00%	
	Kategori	ts	b	cb	ab	cb	cb	cb	j	cb	j	j	j	cb	cb	b	j	cb	cb	j	j	cb	j	cb	j	cb	j	



PEMERINTAH KOTA BATAM
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH DASAR NEGERI 005 BATAM KOTA

NOMOR INDUK SEKOLAH : 100100
 NOMOR STATISTIK SEKOLAH : 101316011005
 NOMOR POKOK SEKOLAH NASIONAL : 11001568
 Komp. Plamo Garden – Batam Centre Telp. (0778) 467256

KETERANGAN MELAKUKAN PENELITIAN
NO. 449/421.9/SD.III/2017

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

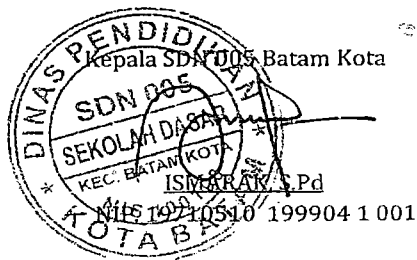
Nama : ISMARAK,S.Pd
 Nip : 19710510 199904 1 001
 Pangkat / Golongan : Penata / III c
 Jabatan : KEPALA SEKOLAH
 Tempat tugas : SDN 005 Batam Kota

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : SURYA DEVIYANTI
 NIM : 500628175
 Program Studi : 90 / Ilmu Administrasi Bidang Minat
 Administrasi Publik – S2
 Judul : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja
 Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan
 Batam Kota – Kepri (Studi Perbandingan
 Antara Guru PNS Dan Non PNS)

Demikianlah surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dimaklumi serta dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan Di : Batam
 Pada tanggal : 9 Maret 2017





**PEMERINTAH KOTA BATAM
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH DASAR NEGERI 007 BATAM KOTA**



Nomor Induk Sekolah (NIS) : 100210
Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) : 11001580

Alamat : Komplek Eden Park Batam Centre Kel. Taman Baloi Batam. Telp. (0778) 478840 Fax. (0778) 478840

KETERANGAN MELAKUKAN PENELITIAN

No. 195 / 421.9 / SD.III / 2017

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RAJA NUR ALI, S.Pd,I
NIP. : 19641002 198908 1 001
Pangkat / Golongan : Pembina / IV A
Jabatan : Kepala Sekolah
Tempat Tugas : SDN 007 Batam Kota

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : SURYA DEVIYANTI
NIM : 500628175
Program Studi : 90 / Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik-S2
Judul : Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Batam Kota – Kepri (Studi Perbandingan Antara Guru PNS Dan Non PNS)

Demikian surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dimaklumi serta dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan Di : Batam
Pada tanggal : 25 April 2017
Kepala Sekolah





**PEMERINTAH KOTA BATAM
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH DASAR NEGERI 007 BATAM KOTA**

Nomor Induk Sekolah (NIS) : 100210

Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) : 11001580

Alamat : Komplek Eden Park Batam Centre Kel. Taman Baloj Batam. Telp. (0778) 478840 Fax. (0778) 478840



KETERANGAN MELAKUKAN PENELITIAN

No. 195 / 421.9 / SD.III / 2017

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RAJA NUR ALI, S.Pd.I
NIP. : 19641002 198908 1 001
Pangkat / Golongan : Pembina / IV A
Jabatan : Kepala Sekolah
Tempat Tugas : SDN 007 Batam Kota

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : SURYA DEVIYANTI
NIM : 500628175
Program Studi : 90 / Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik-S2
Judul : Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Batam Kota – Kepri (Studi Perbandingan Antara Guru PNS Dan Non PNS)

Demikian surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dimaklumi serta dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan Di : Batam
Pada tanggal : 25 April 2017
Kepala Sekolah

