43925

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMPETENSI GURU SEKOLAH DASAR KECAMATAN NAMOHALU ESIWA

UNIVERSITAS TERBUKA

TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pendidikan Dasar

Disusun Oleh :

LUXMAN JAYA HAREFA

NIM. 500626956

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMPETENSI GURU SEKOLAH DASAR KECAMATAN NAMOHALU ESIWA

Luxman Jaya Harefa
Luxmanjaya_harefa@yahoo.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Tuntutan guru yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang ilmunya sekarang ini sangatlah dibutuhkan. Hal ini karena pendidikan harus ditingkatkan dalam menghadapi persaingan global. Sekarang ini guru yang memiliki kompetensi tinggi masih sangat kurang sehingga perlu diketahui faktor yang mempengaruhinya. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kompetensi guru di Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa. Adapun tempat penelitian ini dilakukan pada Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa. Adapun jumlah guru Sekolah Dasar di Kecamatan Namohalu Esiwa sebanyak 250 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah mewakili guru setiap sekolah dasar yang ada di Kecamatan Namohalu Esiwa dengan jumlah 71 orang. Waktu penelitian pada penelitian ini berkisar bulan November-Desember 2017. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas dan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dan multikolinearitas. Pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil pengujian hipotesis diperoleh model penelitian yaitu Y = 38,615 + 0,431 X1 + 1,382 X2 + e. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja tingkat signifikan sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 5% sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima dan motivasi kerja menunjukkan tingkat signifikan yang diperoleh pada variabel ini sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 5% sehingga dapat ditarik kesimpulan hipotesis diterima. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat ditarik kesimpulan baik secara parsial maupun simultan budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru di Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi Guru.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK CULTURE AND WORK MOTIVATION ON ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS' COMPETENCE IN NAMOHALU ESIWA SUBDISTRICT

Luxman Jaya Harefa
Luxmanjaya_harefa@yahoo.com

Graduate Program
Universitas Terbuka

Today's competent teachers according to their discipline are highly demanded because education has to be increased in facing global competition. Nowadays, teachers who have high competence are rarely found so that it is necessary to know the reasons. The objective of this research was to find out the influence of work culture and work motivation on elementary school teachers' competence in Namohali Esiwa Subdistrict. The research was conducted at the Elementary Schools of Namohalu Esiwa from November until December, 2017. The population was 250 elementary school teachers, and 71 of them were used as the samples. Validity test and reliability test were done prior to hypothetical test and normality test and multicolinearity test were done for classic assumption test, while multiple linear regression analysis was used to test the hypothesis. The result of the hypothetical test showed that there was the research model of Y = 38.615 + 0.431 X1 + 1.382 X2 + e. The result of the research showed that work culture was at the significance level of 0.001 or < 5% which indicated that the hypothesis was accepted, and work motivation in this variable was at the significance level of 0.000 or < 5% which indicated that the hypothesis was accepted. The conclusion was that, partially and simultaneously, work culture and work motivation had significant influence on teachers' competence at the Elementary Schools of Namohalu Esiwa Subdistrict.

Keywords: Work Culture, Work Motivation, Teachers' Competence

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul

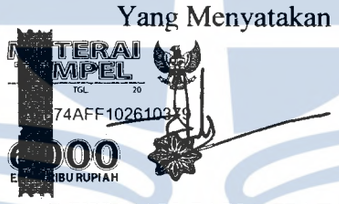
PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMPETENSI GURU SEKOLAH DASAR KECAMATAN NAMOHALU ESIWA

adalah karya saya 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.

Jakarta, Mei 2018

Yang Menyatakan



LUXMAN JAYA HAREFA
NIM : 500626956

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

PERSETUJUAN

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

Judul TAPM	:	Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa.
Nama	:	**LUXMAN JAYA HAREFA**
NIM	:	500626956
Program Studi	:	Magister Pendidikan Dasar
Hari / Tanggal	:	Minggu, 27 Mei 2018

Menyetujui :

Pembimbing II,

Dr. Arif Rahman , M.Pd
NIP. 19660412 199203 1 001

Pembimbing I,

Dr. Ayi Darmana, M.Si
NIP. 19660807 199010 1 001

Penguji Ahli,

Dr. Jarnawi Afgani Dahlan, M.Kes
NIP.19680511 199101 1 001

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana
Pendidikan Keguruan,

Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.A
NIP. 19600821 198601 2 001

Dekan FKIP

Prof. Drs. Udan Kusmawan, M.A,Ph.D
NIP. 19690403 199403 1 002

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

UNIVERSITAS TERBUKA

PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN DASAR

PENGESAHAN

Nama	:	**LUXMAN JAYA HAREFA**
NIM	:	500626956
Program Studi	:	Magister Pendidikan Dasar
Judul TAPM	:	Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa.

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Pendidikan Dasar Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari /Tanggal	:	Minggu, 27 Mei 2018
Waktu	:	Pukul 11.00 – 12.30 WIB

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Tanda tangan

Ketua Komisi Penguji
Nama : Dr. Sri Listyarini,M.Ed ……

Penguji Ahli
Nama : Dr. Jarnawi Afgani Dahlan, M.Kes ……

Pembimbing I
Nama : Dr. Ayi Darmana, M.Si ……

Pembimbing II
Nama : Dr. Arif Rahman, M.Pd ……

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini. TAPM ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar kesarjanaan Strata 2 (S2) Universitas Terbuka. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa segala yang dilakukan dalam penyusunan TAPM ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa adanya bantuan dan bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak **Prof. Drs. Ojat Darojat, M.Bus,Ph.D** selaku Rektor Universitas Terbuka atas kesempatan yang diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan pada program magister di Universitas Terbuka.
2. Bapak **Drs. Udan Kusmawan, M.A, Ph.D** Sebagai Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Terbuka atas kesempatan yang diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan pada magister pada Universitas Terbuka.
3. Ibu **Dr. Ir. Amalia Sapriati, MA.** sebagai Ketua bidang Ilmu Program Magister Pendidikan Dasar Universitas Terbuka.
4. Ibu **Dr. Sri Listyarini, M.Ed** sebagai Ketua Komisi pada Pelaksanaan sidang Tugas Akhir Program Magister.
5. Ibu **Dra. Sondang P. Pakpahan, MA** sebagai Kepala UPBJJ UT Medan yang atas kesempatan yang diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan magister pada Universitas Terbuka.
6. Bapak **Dr. Ayi Darmana, M.Si** selaku Dosen Pembimbing I dan juga sebagai Penguji I pada sidang TAPM yang telah banyak memberi bimbingan dan arahan di sela-sela kesibukannya dari awal penulisan hingga selesainya penulisan tesis ini.
7. Bapak **Dr. Arif Rahman, M.Pd** selaku Dosen Pembimbing II dan juga sebagai Penguji II pada sidang TAPM yang telah banyak memberi bimbingan dan mengarahkan penulis di sela-sela kesibukannya dari awal penulisan hingga selesainya penulisan tugas akhir ini.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

8. Bapak **Dr. Jarnawi Afgani Dahlan, M.Kes** selaku Penguji Ahli pada sidang Tugas Akhir Program Magister.
9. Bapak **Drs. Johannes, M.Pd** sebagai Sekretaris Komisi pada Pelaksanaan sidang Tugas Akhir Program Magister.
10. Seluruh Dosen Program Magister Universitas Terbuka UPBJJ Medan atas segala ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan, dan seluruh staf administrasi Program Magister.
11. Bapak **Drs. Folo'o Harefa, M.M** selaku Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara yang telah memberikan rekomendasi izin penelitian di wilayah Kecamatan Namohalu Esiwa.
12. Istri tercinta Endang Herni Yanti Zega, AM.Keb yang selalu mendoakan dan memberikan dorongan moril maupun materil serta bantuan yang tak ternilai dalam bentuk apapun juga, sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliah dan tugas akhir ini.
13. Orangtua dan Adik-adikku tersayang, yang telah memberi dukungan dan motivasi yang tak pernah henti.
14. Teman-teman di Program Magister Universitas Terbuka, yang penuh dengan rasa kekeluargaan dan persahabatan dalam memberi sumbangan pikiran selama perkuliahan.
15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian TAPM ini.

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa TAPM ini masih banyak kekurangan dan pengembangan lanjut agar benar-benar bermanfaat. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar tesis ini lebih sempurna serta sebagai masukan bagi penulis untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Akhirnya, semoga Tuhan selalu melimpahkan berkah-Nya sehingga apa yang penulis lakukan ini mendapatkan manfaat serta berguna bagi penulis khususnya dan pembaca umum

Medan, Mei 2018

Penulis

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : **LUXMAN JAYA HAREFA**

NIM : 500626956

Program Studi : Magister Pendidikan Dasar

Tempat dan Tanggal Lahir : Tuhenakhe, 19 Maret 1985

Pengalaman Pendidikan :

Tingkat	Nama Sekolah	Jurusan	Tahun Lulus
SD	SD Negeri No. 071021 Hilindruria	-	1997
SMP	SMP Swasta Pembda 2 Gunungsitoli	-	2000
SMA	SMK Swasta Kristen BNKP Gunungsitoli	Akuntansi	2003
D-2	UNIMED	PGSD	2006
S-1	Universitas Terbuka	PGSD	2010

Pengalaman Pekerjaan :

1. TMT 01 Maret 2009 – 20 Maret 2011 sebagai Guru PNS di SD Negeri 071160 Dahana Esiwa Kabupaten Nias Utara.
2. TMT 21 Maret 2011 s/d 07 Mei 2018 sebagai Kepala Sekolah di SDN 071159 Namohalu Kabupaten Nias Utara.
3. TMT 08 Mei 2018 s/d sekarang sebagai Pengawas Sekolah di Kabupaten Nias Utara.

Gunungsitoli, Mei 2018

Peneliti,

LUXMAN JAYA HAREFA

NIM : 500626956

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

DAFTAR ISI

Abstrak ..... i-ii
Lembar Persetujuan .....
Lembar Pengesahan .....
Kata Pengantar ..... iii-iv
Riwayat Hidup .....
Daftar Isi ..... vi-viii

BAB I **PENDAHULUAN** 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Perumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 7
D. Kegunaan Penelitian 8

BAB II **TINJAUAN PUSTAKA** 10
A. Kajian Teori 10
B. Penelitian Terdahulu 22
C. Kerangka Berpikir 26
D. Operasionalisasi Variabel 27
E. Hipotesis Penelitian 29

BAB III **METODE PENELITIAN** 30
A. Desain Penelitian 30
B. Populasi dan Sampel 31
C. Instrumen Penelitian 33
D. Prosedur Pengumpulan Data 34
E. Metode Analisis Data 35

BAB IV **HASIL DAN PEMBAHASAN** 42
A. Deskripsi Objek Penelitian 42
B. Hasil 95
C. Pembahasan 98

BAB V **KESIMPULAN DAN SARAN** 106
A. KESIMPULAN 106
B. SARAN 107

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

DAFTAR PUSTAKA 108
DAFTAR BAGAN .....
DAFTAR TABEL .....
DAFTAR LAMPIRAN 111

Lampiran 1 : Tabel Pengujian Validitas 118
Lampiran 2 : Hasil Olah Data SPSS 121
Lampiran 3 : Variabel Budaya Kerja 124
Lampiran 4 : Variabel Motivasi Kerja 129
Lampiran 4 : Variabel Kompetensi Guru 133

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

Daftar Tabel

Tabel 2.1	Peneliti Terdahulu	22
Tabel 2.2	Variabel dan aspek pengukurannya	27
Tabel 3.1	Daftar sampel penelitian	32
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen Sebelum Uji Coba Untuk Mengukur Kompetensi Guru	33
Tabel 3.3	Hasil Pengujian Realibilitas	37
Tabel 4.1	Karakteristik Responden	42
Tabel 4.2	Hasil Pengujian Normalitas	95
Tabel 4.3	Hasil Pengujian Multikolinearitas	96
Tabel 4.4	Hasil Pengujian secara parsial (uji t)	96
Tabel 4.5	Hasil Pengujian secara bersama (uji F)	98
Tabel 4.6	Hasil Pengujian Koefien Determinasi	98

Daftar Bagan

Bagan 2.1	Kerangka Berpikir	27
Bagan 3.1	Digram Alir Prosedur Penelitian	35

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peningkatan mutu pendidikan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari proses pengembangan sumber daya manusia. Upaya tersebut harus dilakukan secara terencana, terarah, dan intensif, sehingga mampu menyiapkan bangsa dalam memasuki era globalisasi yang sarat persaingan. Mutu pendidikan diarahkan oleh Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Pendidikan berkualitas diyakini sebagai cara yang tepat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Namun, pendidikan di Indonesia belum mampu menuju pada peningkatan kualitas, sebaliknya masih berkutat pada kuantitas semata.

Dalam proses belajar mengajar, guru sangatlah berperan penting. Karena sebagai pihak yang mendidik peserta didik dalam mencapai kompetensi belajar. Disamping itu juga guru sebagai aset yang berharga bagi sekolah dan dunia pendidikan karena memiliki nilai yang tidak terbatas. Oleh sebab itu dalam proses belajar mengajar, guru sangat berperan penting dalam keberhasilan peserta didik. Pada negara-negara maju seperti Amerika, Inggris, Jepang, China, Singapura, Malaysia telah menempatkan pendidikan pada tingkatan teratas sebagai faktor yang sangat strategis dalam menciptakan kemajuan bangsanya. Di negara-negara maju tersebut juga guru tidak hanya sebagai aset berharga pada suatu sekolah

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

tetapi juga negara yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mendorong negaranya untuk maju dan pesat dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Sekarang ini, tuntutan untuk meningkatkan kualitas pendidikan sangatlah tinggi. Hal ini dilihat dengan berbagai upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas guru melalui pemberian penghargaan dan lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Dasar dalam menjalankan proses belajar mengajar. Disamping itu juga persaingan global yang meningkat mengharuskan guru harus lebih profesional dalam mendidik sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam menjalankan profesinya, guru harus memiliki kompetensi profesional seperti yang disampaikan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yang menyatakan bahwa guru yang melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, mampu menguasai materi pembejaran secara luas dan mendalam, baik penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa kedepan guru harus bersikap lebih profesional dalam mendidik dan sesuai dengan bidang keilmuan.

Jika kita lihat sekarang ini, masih banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang ilmu yang dikuasai. Alhasil, banyak peserta didik yang tidak secara maksimal memperoleh kompetensi mata pelajaran yang disampaikan disamping itu masih banyak guru yang mengajar hanya sekedar menyampaikan teori yang ada. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Wardiman (1998) menyatakan bahwa

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

secara teoritis guru hanya akan mengajarkan apa yang dia bisa dan mentransfer nilai-nilai melalui perilaku kerjanya. Berkaitan dengan hal tersebut Supriadi dkk, (2001:262) mengemukakan bahwa : dalam kenyataannya, mutu guru amat beragam. Berbagai penelitian mengungkapkan bahwa tingkat penguasaan bahan ajar dan ketrampilan dalam menggunakan metode mengajar yang inovatif masih kurang. Dilihat dari tingkat pendidikannya, sebagian besar guru SD, sekitar separuh guru SLTP dan sekitar 20% guru SLTA masih berpendidikan kurang (underqualifed) dari yang dituntut. Pulau Nias merupakan salah satu bagian kepulauan di Indonesia dimana termasuk bagian dari Provinsi Sumatera Utara. Jika kita lihat Pulau Nias masih dikatakan jauh dari kota sehingga tingkat pendidikan masihlah terbatas. Tenaga pendidik yang terdapat di Pulau Nias khususnya di Nias Utara masih sangatlah minim sehingga kompetensi yang dimiliki juga masih sangat minim. Salah satu Kecamatan di Kabupaten Nias Utara yaitu Kecamatan Namohalu Esiwa. Kecamatan ini terletak 42,6 KM dari Kota Gunung Sitoli. Masih jauhnya wilayah tersebut mengakibatkan kurangnya fasilitas pendidikan yang diperoleh sehingga kompetensi guru yang terdapat pada kecamatan tersebut masihlah kurang. Alasan lainnya dilakukan penelitian pada kecamatan ini dikarenakan masih banyak guru-gurunya bukan berlatar belakang pendidikan sehingga banyak yang belum menunjukkan kompetensinya dalam mengajar khususnya kompetensi pedagogik. Oleh karena itu, perlunya melihat faktor yang mempengaruhi kompetensi guru untuk meningkatkan hasil belajar siswa pada Kecamatan Namohalu Esiwa.

Disamping itu pula, dalam menghasilkan pengajaran yang berkualitas, sumber daya lainnya juga berperan penting seperti kepala sekolah ataupun staf

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

tata usaha. Disamping itu, adanya dukungan sarana dan prasarana juga berperan penting dalam meningkatkan proses belajar mengajar. Jika kita lihat, dari faktor yang menentukan keberhasilan proses belajar mengajar, guru memberikan komponen yang besar sehingga adanya guru yang profesional sangatlah berperan penting. Apalagi pada zaman sekarang ini, dimana ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang pesat dimana guru harus mampu membawa peserta didik untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan mampu menguasai teknologi. Guru yang profesional bertanggung jawab terhadap peserta didik dalam mencapai tujuan pendidikan.

Tuntutan guru yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang ilmunya sekarang ini sangatlah dibutuhkan. Hal ini karena pendidikan yang harus ditingkatkan dalam menghadapi persaingan global. Sekarang ini guru yang memiliki kompetensi tinggi masih sangat kurang. Hal ini dilihat dengan masih belum tersebar guru-guru ke wilayah yang belum terjangkau. Sedangkan pada daerah tersebut, guru-guru banyak yang mengampu mata pelajaran yang tidak sesuai dengan bidang ilmu yang dikuasai. Sehingga peserta didik tidak memperoleh tujuan pembelajaran secara maksimal.

Seperti halnya guru-guru Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa. Pada survei awal terlihat kurangnya semangat guru dalam mengajar dikarenakan kurangnya motivasi bekerja dan hanya mengajar karena merupakan suatu aktivitas keseharian. Dalam mengajar tidak adanya motivasi untuk meningkatkan semangat peserta didik sehingga peserta didik pun hanya melaksanakan apa yang ditugaskan. Disamping itu, pada survei awal banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang ilmunya sehingga kompetensi tidak memadai. Oleh sebab

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

itu, diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai hal tersebut. Selanjutnya penelitian ini bertujuan untuk melihat faktor apa saja yang mempengaruhi kompetensi guru khususnya kompetensi pedagogik.

Banyak faktor yang mempengaruhi guru dalam memiliki kompetensi pendidik yang sesuai dengan bidang ilmunya. Menurut Johnson (1974:6) bahwa kompetensi seorang guru didukung oleh lima komponen, yaitu: komponen bahan pengajaran (*the teaching subject component*), komponen profesional (*the professional component*), komponen proses (*the process component*), kompomen penyesuaian (*the adjusment component*), dan komponen sikap (*the attitude component*). Puncak (perwujudan) dari Kompetensi Guru tersebut adalah komponen kinerja (the performance component) yang merupakan seperangkat perilaku yang ditunjukan oleh seorang guru pada saat memberikan pelajaran kepada peserta didik. Dalam mencapai komponen tersebut terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya. Seperti faktor budaya kerja dan motivasi yang berasal dari internal guru tersebut. Faktor ini merupakan pendukung dalam meningkatkan Kompetensi Guru untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar.

Faktor pertama yaitu Budaya Kerja Guru. Faktor ini menjelaskan bagaimana Budaya Kerja seorang Guru dalam menjalankan aktivitasnya untuk melaksanakan tugasnya sehari-hari. Dalam hal ini, Budaya kerja sangat mempengaruhi peningkatan kompetensi Guru yang dimiliki sehingga dalam melaksanakan proses pembelajaran diharapkan guru dapat mencapai tujuan kompetensi yang diharapkan pada mata pelajaran tersebut. Penelitian mengenai budaya kerja guru meningkatkan kompetensi guru seperti penelitian yang dilakukan oleh Syakir dan Pardjono (2015), Mishan (2014), Cahyono (2013), Eko

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Susilo dan Soepardjo (2014), Nurliah, dkk (2016) dan Mahmudin dan Komariah (2016) yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi khususnya disekolah berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru di sekolah.

Disamping itu terdapat faktor kedua yang mempengaruhi adanya Kompetensi Guru dalam mengajar yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya semangat dari dalam diri seorang guru menyampaikan topik pelajaran. Dalam hal menciptakan motivasi kerja harus didukung dengan pelatihan dan program-program yang mendukung peningkatan sikap dalam diri seseorang. Pada penelitian yang dilakukan oleh Sutermeister (1976:1) dimana menggambarkan faktor-faktor tersebut di antaranya: latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, motivasi kerja dan sebagainya. Disamping itu juga Cascio (Sukmalana, 2007:21) abilitas dan motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja. Abilitas seseorang dapat ditentukan oleh skill dan pengetahuan, sedangkan skill dapat dipengaruhi oleh kecakapan. Kepribadian dan pengetahuan dapat dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman latihan dan minat. Dengan adanya hal tersebut dapat meningkatkan kompetensi dan semangat guru dalam menyampaikan pembelajaran yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas dari pendidikan tersebut. Penelitian mengenai motivasi kerja berpengaruh terhadap kompetensi guru seperti penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Hermiringsih (2015), Mustaqim (2013), Mishan (2014), Nurliah, dkk (2016), Masruri (2014), dan Mahmudin dan Komariah (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi guru berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru. Tetapi penelitian yang dilakukan Syakir

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

dan Pardjono (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kompetensi guru.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang **"Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa".**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kompetensi Guru Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa ?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Guru Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa ?
3. Apakah terdapat pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kompetensi Guru Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh Budaya Kerja terhadap Kompetensi Guru Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa.
2. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Guru Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

3. Mengetahui pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kompetensi Guru Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

   Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teori mengenai pengaruh Budaya Kerja dan motivasi kerja terhadap kompetensi guru.

2. Secara Praktisi

   Secara praktisi, diharapkan memberikan kegunaan sebagai berikut:

   a. Bagi Dinas Pendidikan

      Sebagai bahan masukan dan bahan pengawasan untuk menilai kompetensi guru.

   b. Bagi Guru

      Sebagai masukan guru untuk meningkatkan kompetensi yang dimilikinya.

   c. Bagi Sekolah

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukkan informasi kepada sekolah mengenai faktor yang mempengaruhi Kompetensi Guru Sekolah Dasar di sekolah tersebut.

   d. Bagi Peneliti Sendiri dan Peneliti Selanjutnya

      Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan peneliti tentang pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

Kompetensi Guru Sekolah Dasar serta bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam meningkatkan kompetensi guru.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kompetensi guru

Menurut Zamroni (2001: 60), guru adalah orang yang memegang peran penting dalam merancang strategi pembelajaran yang akan dilakukan. Keberhasilan proses pembelajaran sangat tergantung pada penampilan guru dalam mengajar dan kegiatan mengajar dapat dilakukan dengan baik dan benar oleh seseorang yang telah melewati pendidikan tertentu yang memang dirancang untuk dipersiapkan sebagai seorang guru. Pernyataan tersebut mengantarkan kepada pengertian bahwa mengajar adalah suatu profesi, dan pekerjaan guru adalah pekerjaan profesional. Setiap pekerjaan profesional dipersyaratkan memiliki kemampuan atau kompetensi tertentu agar yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalnya.

Guru harus memiliki kompetensi sesuai dengan standar yang ditetapkan atau yang dikenal dengan standar kompetensi guru. Standar ini diartikan sebagai suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan. Lebih lanjut Suparlan (2008: 85), menjelaskan bahwa "Standar Kompetensi Guru Sekolah Dasar adalah ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seorang guru agar berkelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, "Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan".

Dalam hubungannya dengan tenaga pendidik, kompetensi merujuk pada perbuatan yang bersifat rasional dan memenuhi sertifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas pendidik. Tenaga pendidik dalam hal ini adalah guru. Guru harus memilki kompetensi yang memadai agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

Menurut Piet (2000: 73), "Kompetensi Guru adalah kemampuan melakukan tugas mengajar dan mendidik yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan". Suparlan (2008: 85) berpendapat bahwa "Kompetensi Guru Sekolah Dasar melakukan kombinasi kompleks dari pengetahuan, sikap, ketrampilan dan nilai-nilai yang ditujukkan guru dalam konteks kinerja yang diberikan kepadanya". Menurut Sudjana (2005: 17), "Kompetensi Guru merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki guru". `Berdasarkan uraian di atas Kompetensi Guru dapat diartikan sebagai kemampuan/kecakapan seorang guru berupa pengetahuan, ketrampilan, sikap dan nilai-nilai yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Sedangkan menurut Sumitro dkk (2002: 70), "Sekolah memerlukan guru yang memiliki kompetensi mengajar dan mendidik inovatif, kreatif, manusiawi, cukup waktu untuk menekuni profesionalitasnya, dapat menjaga wibawanya di mata peserta didik dan masyarakat sehingga mampu meningkatkan mutu pendidikan". Kemampuan mengajar adalah kemampuan esensial yang harus dimiliki oleh guru, tidak lain karena tugas yang paling utama adalah mengajar.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Dalam proses pembelajaran, guru menghadapi siswa yang dinamis, baik sebagai akibat dari dinamika internal yang berasal dari dalam diri siswa maupun sebagai akibat tuntutan dinamika lingkungan yang sedikit banyak berpengaruh terhadap siswa. Oleh karena itu, kemampuan mengajar harus dinamis juga sebagai tuntutan-tuntutan siswa yang tak terelakkan. Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan guru atas kompetensinya. Kompetensi ini terdiri dari berbagai komponen penting.

Sudjana (2005: 17), mengutip pendapat Cooper bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu:

1) Mempuyai pengetahuan tentang belajar tingkah laku manusia.
2) Mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya
3) Mempunyai sikap yang tepat tentang dirinya, sekolah, teman sejawat dan bidang studi yang dibinanya.
4) Mempunyai kemampuan tentang teknik mengajar

Sementara itu menurut pendapat Glasser dalam Sudjana (2005: 18), yang menyebutkan ada empat yang harus dikuasi oleh guru, meliputi: "1) Menguasai bahan pelajaran, 2) Kemampuan mendiagnosa tingkah laku siswa, 3) Kemampuan melaksanakan proses pembelajaran, 4) Kemampuan mengukur hasil belajar siswa". Pada tahun 1970-an terkenal wacana tentang apa yang disebut sebagai pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi atau "*Competency Based Training Education* (CBTE)". Pada saat itu, Direktorat Pendidkan Guru dan Tenaga Teknis (Disguntentis) pernah mengeluarkan "buku saku" tentang sepuluh Kompetensi Guru SD (Suparlan, 2008: 81-82), yaitu:

1) Memiliki kepribadian sebagai guru.
2) Menguasai landasan pendidikan.
3) Menguasai bahan pengajaran.
4) Menyusun program pengajaran.
5) Melaksanakan proses belajar mengajar.
6) Melaksanakan penilaian pendidikan.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

7) Melaksanakan bimbingan.
8) Melaksanakan administrasi.
9) Menjalin kerjasama dan interaksi dengan guru, sejawat, dan masyarakat.
10) Melaksanakan penelitian sederhana.

Kesepuluh kompetensi di atas diharapkan dimiliki guru secara maksimal agar proses belajar mengajar akan lebih efektif sehingga menghasilkan peserta didik yang kompeten. Menurut Suparlan (2008: 83). "Kompetensi minimal yang harus dimiliki guru meliputi: menguasai materi, metode dan sistim penilaian, namun jika tidak dilandasi penguasaan kepribadian keguruan dan ketrampilan lainnya, guru tidak akan dapat melaksanakan tugasnya secara profesional". Jika guru menguasai dan melaksanakan kesepuluh kompetensi tersebut dalam proses pembelajaran, baik di dalam maupun di luar sekolah maka guru itu diharapkan dapat menjadi guru yang efektif. Guru yang mampu melaksanakan tugas profesionalnya dengan baik.

Terkait dengan penguasaan materi bahan ajar, guru dituntut dapat menggunakan strategi dan metode mengajar yang tepat serta melaksanakan penilaian hasil belajar yang terus-menerus dan jujur. Selain penguasaan materi, guru juga dituntut memiliki antusiasme yang tinggi dalam arti memiliki semangat senang mengajar dengan penuh kasih sayang. Kemampuan dan kemauan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya akan menjadi syarat utama bagi terbentuknya guru yang efektif.

Kompetensi Pedagogik

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Sementara Menurut Murni (2010) bahwa guru harus menguasai beberapa kompetensi pedagogik diantaranya:

a. Menguasai karakteristik peserta didik, dari aspek fisik,moral, spiritual, sosial, cultural, emosional, dan intelektual;
b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik;
c. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diajarkan;
d. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik;
e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran;
f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki;
g. Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik.
h. Menyelenggarakan penilaian evaluasi proses dan hasil belajar;
i. Memanfaatkan hasil penilaian untuk kepentingan pembelajaran;
j. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Pengertian kompetensi pedagogik lainnya disampaikan oleh Mulyasa (2007) yang menyatakan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut:

a. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan;
b. Pemahaman terhadap peserta didik;
c. Pengembangan kurikulum/silabus;
d. Perancangan pembelajaran;
e. Pelaksanaan pebelajaran yang mendidik dan dialogis;
f. Pemanfaatan teknologi pembelajaran;
g. Evaluasi hasil belajar (EHB);
h. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Sudarwan (2010:47) mengatakan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Pandangan tradisional

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

memposisikan kompetensi pedagogik sebatas seni mengajar atau mengasuh. Kini sangat kuat dan konsisten untuk mengembangkan hubungan dialektis yang bermanfaat antara pedagogik sebagai ilmu dan pedagogik sebagai seni, (Salvatori dalam Sudarwan, 2010: 54).

Beberapa definisi yang terkait dengan kompetensi pedagogik disajikan berikut ini (Sudarwan, 2010: 54):

a. Pengajaran (teaching), yaitu teknik dan metode kerja guru dalam mentransformasikan konten pengetahuan, merangsang, mengawasi, dan memfasilitasi pengembangan siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran yang berhasil. Termasuk dalam kerangka pengajaran adalah penilaian formatif dan sumatif, juga memberi peluang kepada siswa untuk "membantu" merevisi dan meningkatkan kualitas pemikiran dan pemahaman. Definisi ini menempatkan guru pada posisi sentral.
b. Belajar (learning), yaitu proses siswa mengembangkan kemandirian dan inisiatif dalam memperoleh dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan (seperti penyelidikan, berpikir kritis, kerjasama tim, mengorganisasikan, dan memecahkan masalah). Sesuai dengan perjalanan waktu kualitas mengajar dapat mengakibatkan siswa mencapai pemikiran tingkat tinggi dan pemahaman yang mendalam, mengetahui tentang proses belajar mereka sendiri, metakognisi, kemampuan untuk mentransfer apa yang telah dipelajari pada situasi baru, dan kapasitas umum untuk menjalani kehidupan yang lebih luas dan belajar seumur hidup. Belajar seumur hidup itu merupakan sebuah kontinum yang berlaku untuk guru.
c. Hubungan mengajar dengan belajar dengan segala faktor lain yang tergamit mendorong minat pedagogik, misalnya siswa melakukan penelitian sederhana. Hubungan itu bisa bermakna siswa dibimbing oleh guru atau kegiatan belajar yang berpusat pada siswa, namun tetap di bawah bimbingan guru. Hubungan itu, apa pun bentuknya tetap terkait dengan kegiatan mengajar dan belajar. Memang ada pemikiran yang kontras, bahwa aktivitas mengajar dan belajar itu kehilangan hubungan efikasi (siswa harus menjadi proaktif dan lebih otonom)
d. Hubungan mengajar dan belajar berkaitan dengan semua pengaturan dan pada segala tahapan usia, yaitu sebagaimana yang dikembangkan di lembaga – lembaga pendidikan formal dan non formal dalam masyarakat, keluarga, dan dalam kehidupan kerja. Sekolah merupakan salah satu bagian dari total spectrum pengaruh pendidikan.

Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang guru profesional yang mencakup tentang pemahaman karakter peserta didik, penguasaan teori belajar, pengembangan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, pengembangan potensi peserta didik, komunikasi dengan peserta didik.

2. Budaya kerja

Pencapaian tujuan organisasi atau keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus didukung oleh keberadaan budaya organisasi yang sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan suatu budaya yang dibentuk dari proses kinerja dan produktivitas dari orang-orang yang terdapat didalam organisasi sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya sinergi antar pihak-pihak didalam organisasi dalam mencapai tujuan, maka organisasi dapat berkembang dan budaya kerja tercipta dengan baik.

Menurut Komariah (2006: 96) berdasarkan asal usul katanya (entimologis), bentuk jamak dari budaya adalah kebudayaan berasal dari bahasa Sansekerta "Budhayah" yang merupakan bentuk jamak dari budi, yang artinya segala sesuatu yang berhubungan dengan akal pikiran manusia. Demikian juga dengan istilah yang artinya sama, yaitu kultur berasal dari bahasa latin, colere yang berarti mengerjakan atau mengolah. Jadi budaya atau kultur disini dapat diartikan sebagai segala tindakan manusia untuk mengolah atau mengerjakan sesuatu. Sedangkan menurut Gibson dalam Komariah (2006: 96) mengartikan kultur sebagai berikut : kultur mengandung pola eksplisit maupun implisit dari dan untuk perilaku yang dibutuhkan dan diwujudkan dalam simbol, menunjuk hasil kelompok manusia secara berbeda, termasuk benda-benda hasil ciptaan manusia. Inti utama dari kultur terdiri dari ide tradisional (turun temurun dan terseleksi) dan terutama pada nilai yang menyejarah (historitas).

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Kamus Besar Bahasa Indonesia (1991: 149) mengidentifikasikan budaya dalam dua pandangan, yaitu pertama, hasil kegiatan dan penciptaan batin (akal budi) manusia seperti kepercayaan, kesenian, dan adat istiadat; kedua, menggunakan pendekatan antropologi yaitu seluruh keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial yang digunakan untuk memahami lingkungan serta pengalamannya dan yang menjadi pedoman tingkah lakunya. Senada dengan definisi tersebut pendapat Farid dan Philip dalam Komariah (2006: 96) yang menyatakan bahwa budaya sebagai norma dan perilaku-perilaku yang disepakati oleh sekelompok orang untuk bertahan hidup dan berada bersama. Dari definisi tersebut, jelas bahwa seorang guru yang memiliki budi pekerti, taat pada agama, dan memiliki nilai-nilai luhur akan mempunyai kinerja yang baik, dalam arti mau bekerja keras, jujur, anti KKN, serta selalu berupaya memperbaiki kualitas hasil pekerjaannya demi kemajuan profesinya.

Ada beberapa nilai-nilai yang mendasari kehidupan budaya kerja, yaitu : 1) nilai-nilai sosial, yang terdiri dari nilai kemanusiaan, keamanan, kenyamanan, persamaan, keselarasan, efisiensi, kepraktisan; 2) nilai-nilai demokratik, yang terdiri dari kepentingan individu, kepatuhan, aktualisasi diri, hak-hak minoritas, kebebasan/kemerdekaan, ketepatan, peningkatan; 3) nilai-nilai birokratik, yang meliputi kemampuan teknik, spesialisasi, tujuan yang ditentukan, lugas dalam tindakan, rasional, stabilitas, tugas terstruktur; 4) nilai-nilai profesional, termasuk keahlian, wewenang memutuskan, penolakan kepentingan pribadi, pengakuan masyarakat, komitmen kerja, kewajiban sosial, pengaturan sendiri, manfaat bagi pelanggan, disiplin; 5) nilai-nilai ekonomik, yaitu rasional, ilmiah, efisiensi, nilai terukur dengan materi, campur tangan minimal, tergantung kekuatan pasar.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Budaya kerja guru dalam proses belajar mengajar dapat dikategorikan menjadi tiga macam kemampuan, yaitu kemampuan profesional, kemampuan sosial, dan kemampuan pribadi. Kemampuan profesional guru dalam kegiatan proses belajar mengajar mencakup aspek-aspek: 1) Penguasaan untuk pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan dan konsep-konsep keilmuan yang harus diajarkan, 2) Kemampuan mengelola program belajar mengajar, 3) Kemampuan mengelola kelas, 4) Kemampuan mengelola dan menggunakan media dan sumber belajar, dan 5) Kemampuan menilai hasil prestasi belajar mengajar. Kemampuan sosial guru dalam proses belajar mengajar meliputi aspek-aspek: 1) Terampil berkomunikasi dengan siswa, 2) Bersikap simpatik, 3) Dapat bekerjasama dengan komite sekolah, dan 4) Pandai bergaul dengan teman kerja dan mitra pendidikan. Sedangkan kemampuan pribadi guru dalam proses belajar mengajar meliputi aspek-aspek: 1) Kemantapan dan integritas pribadi, 2) Peka terhadap perubahan dan pembaharuan, 3) Berfikir alternatif, 4) Berusaha memperoleh hasil kerja yang sebaik-baiknya, 5) Berdisiplin dalam melaksanakan tugas, 6) Simpatik dan menarik, luwes, bijaksana dan sederhana dalam bertindak, 7) Kritis, dan 8) Berwibawa.

Budaya kerja guru dalam proses belajar mengajar dapat dilakukan melalui tiga kegiatan, yaitu: kegiatan awal, kegiatan inti, dan kegiatan penutup. Dalam kegiatan awal, guru mengucapkan salam kepada seluruh siswa yang telah ada di dalam kelas. Kemudian guru membuka pelajaran dengan apersepsi atau pengenalan. Langkah ini digunakan dengan mengajukan pertanyaan kepada seluruh siswa atau pada salah seorang siswa dengan tujuan untuk menarik perhatian. Guru menyampaikan tujuan pembelajaran pada awal materi pelajaran

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

diberikan. Tujuan pembelajaran dapat dikemukakan secara tertulis, ditulis di papan tulis, atau di tulis dalam charta yang sudah disiapkan terlebih dahulu. Kegiatan inti dalam proses belajar mengajar harus sesuai dengan tuntutan kurikulum baru, yaitu: (a) kegiatan belajar mengajar yang lebih berpusat pada peserta didik (student centered), (b) menciptakan kreativitas, (c) menciptakan kondisi yang menyenangkan, menantang, dan kontekstual, serta (d) menyediakan pengalaman belajar yang beragam dan belajar melalui berbuat (learning by doing) (Suparlan, 2008: 152).

3. Motivasi kerja

Konsep motivasi ini banyak dibicarakan dalam berbagai aspek kehidupan meskipun mempunyai pengertian dasar yang sama, tetapi memiliki definisi yang variatif tergantung pada aspek kehidupan apa motivasi akan diaplikasikan. Biasanya motivasi menyangkut interaksi antara individu dan situasi di lingkungannya. Dengan demikian, setiap manusia memiliki perbedaan dalam dorongan motivasi dasarnya. Variasi dalam tingkatan motivasi di antara individu pada saat yang berbeda akan memiliki nilai motivasi yang berbeda pula.

Motivasi, menurut Currie (2004), ialah bagaimana kemauan seseorang untuk melakukan upaya terbaik dalam mencapai tujuan yang dapat memenuhi kebutuhan individu. Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan kemauan menerapkan upaya-upaya yang terbaik ke arah pencapaian tujuan organisasi dan pada waktu yang bersamaan terpenuhi kebutuhan individu. Amstrong (2009) menjelaskan pengertian motivasi adalah alasan untuk melakukan suatu kegiatan. Motivasi berkaitan dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi orang lain untuk berperilaku dengan cara tertentu. Memotivasi orang lain merupakan cara

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

membuat orang lain melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi juga dapat digambarkan sebagai arah tujuan perilaku.

Luthan (2008) menjelaskan motivasi ialah proses yang diawali oleh pandangan psikologis yang dapat menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan dan insentif. Aspek penting dalam memahami proses motivasi tergantung pada pengertian serta hubungan antara kebutuhan, dorongan dan insentif. Motivasi, menurut Dubrin (2009), ialah keadaan internal yang mengarah untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi pribadi mempengaruhi inisiasi, arah, intensitas, dan ketekunan suatu usaha. Dari sudut pandang manajer, motivasi ialah suatu proses yang membuat seseorang mengejar tujuan. Motivasi dalam lingkungan organisasi menurut Profillidis (2006) ialah suatu proses yang menunjukkan bahwa staf dan tenaga kerja dirangsang untuk bekerja cepat dan sungguh-sungguh.

Motivasi ini disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya tingkat gaji, insentif untuk produktivitas yang lebih tinggi, kepuasan kerja, status dan identitas, lingkungan kerja, tujuan, kesempatan untuk kemajuan, hubungan kerja, kesejahteraan dan fasilitas sosial, apresiasi kinerja dan stabilitas kerja. Sementara itu, Mitchell mendeskripsikan motivasi dalam suatu organisasi sebagai salah satu faktor penting yang dapat mempertahankan keberadaan seseorang dalam organisasi dan untuk mencapai kinerja yang diharapkan serta menunjukkan peranannya sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan konsep motivasi yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa motivasi ialah dorongan dan semangat untuk melakukan upaya dalam mencapai tujuan dengan indikator keinginan mencapai tujuan, upaya memenuhi standar dan prosedur, harapan untuk

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

mengembangkan diri, membina hubungan dengan orang lain, serta melaksanakan pekerjaan dengan tekun.

Dalam pendidikan, motivasi bekerja sangatlah penting dalam meningkatkan kompetensi guru. Guru yang tidak mempunyai motivasi dalam bekerja tidak akan mempunyai kompetensi dalam mendidik. Hal ini karena guru hanya terfokus menjalankan tugasnya sekedar tanpa adanya peningkatan kualitas. Dalam hal ini, motivasi kerja guru berkaitan dengan hak yang ia peroleh dalam mengabdikan dirinya untuk mencerdaskan bangsa. Jika kita lihat sebelumnya, banyak guru yang belum memiliki kinerja yang baik karena banyak faktor salah satunya gaji yang kecil. Sebelum adanya sertifikasi guru, guru memiliki kinerja yang kurang baik. Banyak guru yang mengajar tidak memiliki motivasi sehingga berdampak terhadap prestasi belajar siswa. Disamping itu pula tanggung jawab yang besar dengan tidak ditujukan pada kompensasi yang sama menyebabkan tidak terdapat motivasi bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, sekarang ini diharapkan dengan adanya penghargaan terhadap guru diharapkan dapat meningkatkan motivasi yang berdampak terhadap kompetensi dan kinerja guru itu tersebut.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu mengenai faktor yang mempengaruhi kompetensi guru di sajikan dalam tabel berikut :

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

No	Nama/tahun	Judul	Variabel	Hasil
1	Wahono (2006)	Pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi Terhadap kompetensi pengelolaan kelas di Sekolah Dasar Kristen YSKI Semarang	Motivasi kerja, iklim organisasi, kompetensi pengelolaan di Sekolah	Motivasi berpengaruh terhadap kompetensi pengelolaan kelas di Sekolah
2	Titin (2011)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Losarang Kabupaten Indramayu	Etos kerja, supervisi akademik, pemanfaatan TIK, kepemimpinan kepala sekolah, training	Hasil penelitian ini menunjukkan hanya variabel etos kerja yang berpengaruh terhadap kompetensi profesional
3	Mishan (2012)	Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Sibolga	Motivasi Kerja, Budaya organisasi Kinerja Guru	Pertama, Motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Sibolga. Kedua, Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Sibolga. Ketiga, Motivasi kerja guru dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Sibolga.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

4	Mustaqim (2013)	Pengaruh Motivasi, Latar Belakang Pendidikan, dan Kemampuan Menggunakan Media Terhadap Kompetensi Profesional Guru IPS Madrasah Ibtidaiyyah di Kabupaten Kudus	Motivasi, Latar belakang pendidikan, kemampuan menggunakan media	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan dalam menggunakan media berpengaruh signifikan terhadap kompetensi professional guru.
5	Cahyono (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Status Sosial Ekonomi Terhadap Kompetensi Profesional Guru di SMA Negeri 13 Surabaya	Budaya organisasi dan status sosial	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan status sosial berpengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional guru
6	Saripudin (2014)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi Profesional guru bidang kompetensi keahlian Teknik instalasi tenaga listrik di SMK	Kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru, motivasi kerja, kompetensi profesional guru	(1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru sebesar 48%, (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sikap guru tentang profesinya terhadap kompetensi profesional guru sebesar 50%, (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kompetensi profesional guru sebesar 53%; dan (4) hasil analisis regresi ganda mengungkapkan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

				adanya sumbangan yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru terhadap profesinya, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru sebesar 70%.
7	Nurliah, dkk (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah Terhadap Kompetensi Guru Madrasah di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.	Motivasi kerja, budaya sekolah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru.
8	Syakir, dan Pardjono. (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Guru SMA.	Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kompetensi guru sedangkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru SMA
9	Pramudjono. (2015)	*The Influences of Organizational culture, Moral Hierarchy Level, and Motivation towards the Teacher Commitment.*	*Organizatinal culture, moral hierarchy level, and motivation*	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, moral, dan motivasi berpengaruh terhadap komitmen guru. Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi, level moral berpengaruh terhadap motivasi
10	Mahmudin dan	Pengaruh Budaya	Budaya organisasi,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

	Komariyah. (2016)	Organisasi dan Motivasi Guru Terhadap Kompetensi Guru Serta Implikasinya pada Kinerja Guru	motivasi guru	budaya organisasi dan motivasi guru berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru.
11	Idris (2016)	*The Impact of Supervision, Motivation, and Work Ethic on Teachers' Professional Competence: A Case Study of Private Islamic High School Teachers.*	*Supervision, motivation, work ethic*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru, sedangkan pengawasan, dan etika bekerja berpengaruh terhadap kompetensi professional guru.
12	Kurniawan, (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Guru Profesional pada MIN air joman dan MIS Binjai Serbangan Kabupaten Asahan	Motivasi kerja, kesejahteraan guru professional, kompetesi guru.	Terdapat pengaruh antara kesejahteraan guru dan Motivasi kerja terhadap kompetensi Guru

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari penelitian Nurliah (2016) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan budaya sekolah terhadap kompetensi guru madrasah di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Pada penelitian Nurliah (2016) diperoleh hasil bahwa motivasi kerja dan budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru. Pada penelitian Nurliah, dkk (2016) menggunakan keseluruhan kompetensi yaitu pedagogik, sosial, professional, dan kepribadian. Sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan kompetensi pedagogik. Hal ini dikarenakan pada kecamatan ini, ikatan sosial dan kepribadian guru sudah baik karena terletak pada masyarakat yang memiliki

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

ikatan sosial yang kuat. Sehingga digunakan kompetensi pedagogik saja dikarenakan beberapa guru banyak lulusan yang bukan memiliki latar belakang pendidikan yang kuat sehingga masih memiliki pengetahuan yang lemah mengenai kompetensi pedagogik dalam mengajar.

C. Kerangka Berpikir

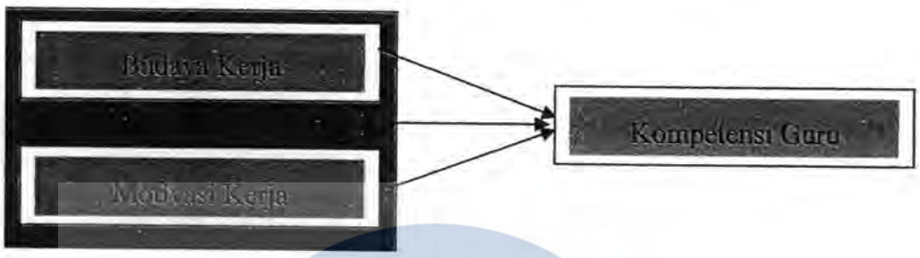
Dalam mengajar, guru harus memiliki kompetensi yang baik untuk meningkatkan kemampuan peserta didik dalam menerima ilmu yang diajarkan. Sehingga pada akhirnya indokator kompetensi dapat tercapai. Pada penelitian ini terdapat faktor yang mempengaruhi kompetensi guru. Faktor tersebut yaitu budaya kerja dan motivasi kerja.

Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan orang-orang yang terdapat dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Pada penelitian ini, budaya kerja diciptakan dari kebiasaan guru dilingkungan sekolah dalam mencapai tujuan dari sekolah. Budaya yang sudah terbangun secara positif akan bermanfaat karena setiap guru memberikan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika orang-orang didalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda. Semakin baik budaya organisasi dalam suatu sekolah, maka membuat guru lebih tekun mengajar dan mendidik peserta didik sehingga akhirnya meningkatkan kemampuan kompetensinya dalam mengajar.

Disamping itu, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi guru. Motivasi kerja menunjukkan semangat yang timbul dalam diri seseorang, dalam hal ini adalah seorang guru sebagai pendidik

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

dalam sekolah untuk meningkatkan kemauan belajar peserta didik. Adapun banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ini seperti gaji, tunjangan, lingkungan bekerja, dan lainnya. Adanya motivasi kerja yang tinggi mengindikasikan bahwa guru mempunyai semangat untuk meningkatkan kemampuan peserta didik sehingga dengan meningkatnya kemampuan dan prestasi peserta didik berdampak terhadap kompetensi dari guru tersebut. Adapun penjelasan diatas dapat digambarkan pada bagan dibawah ini.



Bagan 1 Kerangka Berpikir

D. Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa kuisioner yang diberikan kepada guru-guru Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa. Adapun kuisioner yang diberikan berkaitan mengenai budaya kerja yang terdapat disekolah tersebut, motivasi guru dalam bekerja, dan kompetensi yang dimiliki guru tersebut.

Tabel 2.2 Variabel dan Aspek Pengukurannya

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat ukur	Hasil ukur
Budaya Kerja Guru di Sekolah	Budaya Kerja adalah nilai yang terbentuk dalam suatu organisasi/ sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi	1. Kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain 2. Menjalankan pekerjaan dengan baik 3. Memperoleh kepuasan ketika	Alat ukur yang digunakan dengan menggunakan angket yang terdiri dari 34 pertanyaan menggunakan skala likert dengan nilai SL= 4, SR= 3,	Hasil ukur menunjukkan lebih besar dari 36= baik, 28-35=

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

	guru SD di Kecamatan Namohalu Esiwa	bekerja 4. Bekerja bersungguh-sungguh sesuai dengan tugasnya 5. Rajin 6. Berdedikasi 7. Bertanggung jawab 8. Berhati-hati 9. Teliti 10. Cermat 11. Berkemauan kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya 12. Suka membantu sesame	JR=2, TP= 1.	cukup, lebih kecil dari 28= kurang
Motivasi Kerja Guru di Sekolah	Motivasi kerja guru adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang guru untuk bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas pekerjaannya sebagai seorang pendidik.	1. Prestasi kerja, 2. Semangat kerja, 3. Hubungan dengan teman sejawat, dan 4. Lingkungan kerja	Alat ukur yang digunakan dengan menggunakan angket yang terdiri dari 14 pertanyaan menggunakan skala likert dengan nilai SL= 4, SR= 3, JR=2, TP= 1.	Hasil ukur menunjukkan lebih besar dari 36= baik, 28-35= cukup, lebih kecil dari 28= kurang
Kompetensi Guru di Sekolah	Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang dimiliki guru dalam	1. Pemahaman terhadap peserta didik 2. Perancangan dan pelaksanaan pembelajaran	Alat ukur yang digunakan dengan menggunakan angket yang terdiri dari 45 pertanyaan	Hasil ukur menunjukkan lebih besar

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

	memahami karakteristik siswa, perancangan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran	3. Merancang dan melaksanakan proses belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode 4. Mengembangkan potensi peserta didik 5. Pelaksanaan evaluasi hasil belajar	menggunakan skala likert dengan nilai SL= 4, SR= 3, JR=2, TP= 1.	dari 36= baik, 28-35= cukup, lebih kecil dari 28= kurang

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara atas rumusan masalah pada suatu penelitian. Adapun hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh Budaya Kerja terhadap Kompetensi Guru Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa.
2. Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Guru Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa.
3. Ada pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kompetensi Guru Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh Budaya Kerja, dan motivasi kerja terhadap Kompetensi Guru Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa. Penelitian ini merupakan korelasional dengan menggunakan Pendekatan Kuantitatif yang berguna untuk menganalisa hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini juga bertujuan untuk melacak kembali apa yang menjadi faktor penyebab terjadinya sesuatu dan menemukan bagaimana variabel-variabel dalam penelitian saling berhubungan atau berpengaruh. Adapun jenis kuantitatif yang digunakan adalah jenis korelasional yang merupakan metode penelitian yang menggunakan atau melibatkan hubungan satu variabel atau lebih terhadap satu variabel atau lebih variabel yang lain (Julainsyah, 2011). Koefisien korelasi juga dapat digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan antar variabel atau untuk menyatakan besar kecilnya hubungan antara kedua variabel.

I. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun tempat penelitian ini dilakukan pada Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa. Adapun objek penelitian pada penelitian ini adalah guru baik yang honor maupun PNS di Kecamatan Namohalu Esiwa tersebut. Waktu penelitian pada penelitian ini berkisar bulan November-Desember 2017.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa sebanyak 250 orang dan terdiri dari 20 unit sekolah.

2. Sampel

Dalam penelitian ini, Penarikan sampel menggunakan rumus Slovin (Sevilla et. al., 1960:182), sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana
n: jumlah sampel
N: jumlah populasi
e: batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Untuk menggunakan rumus ini, pertama ditentukan berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Misalnya, penelitian dengan batas kesalahan 5% berarti memiliki tingkat akurasi 95%. Dengan jumlah populasi yang sama, semakin kecil toleransi kesalahan, semakin besar jumlah sampel yang dibutuhkan.

Jumlah keseluruhan guru Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa adalah 250 orang, dan akan dilakukan pengambilan sampel dengan batas toleransi kesalahan 5%.

Dengan menggunakan rumus Slovin:

$n = N / (1 + N e^2) = 250 / (1 + 250 \times 5\%^2) = 250/3.5 \approx 71.$

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Oleh karena jumlah populasi yang amat besar maka sampel dalam penelitian ini adalah mewakili guru setiap sekolah dasar yang ada di Kecamatan Namohalu Esiwa dengan jumlah 71 orang. Selanjutnya pengambilan sampel ini dibagi secara proporsional berdasarkan jumlah guru di masing-masing sekolah. Daftar sampel dapat di lihat pada tabel berikut ini :

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru seluruhnya	Jumlah sampel
1	SDN 071159 Tuhenakhe	11	3
2	SDN 071159 Namohalu	11	3
3	SDN 071160 Dahana Esiwa	16	5
4	SDN 071161 Orahili	14	4
5	SDN 071162 Esiwa	14	4
6	SDN 071163 Siwalubanua	20	6
7	SDN 071167 Hilibanua	14	4
8	SDN 075110 Lasara Berua	11	3
9	SDN 076065 Dahana Sowu	10	3
10	SDN 076077 Dasomuzoi	12	3
11	SDN 076693 Hilimbaruzo	10	3
12	SDN 078134 Sisobahili	11	3
13	SDN 078452 Berua	12	3
14	SDN 078460 Lawira	14	4
15	SDN 078483 Banua Sibohou	12	3
16	SDN 078484 Orahili	16	5
17	SDN 078497 Bolagasi	11	3
18	SDN 280518 Orudua	10	3
19	SDN 280519 Sifadua Finondrawa	9	3
20	SDN Kota Namohalu Esiwa	12	3
JUMLAH		**250**	**71**

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 3.1 Daftar sampel penelitian

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dalam penelitian (Arikunto, 2010: 126). Sesuai dengan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2010: 129) yang mengatakan bahwa angket tertutup adalah angket yang jawabannya sudah disediakan oleh peneliti sehingga responden tinggal memilih saja.

Angket yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan telaah pustaka yang mendukung variabel yang diungkap.

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator
Budaya Kerja	1. Kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain 2. Menjalankan pekerjaan dengan baik 3. Memperoleh kepuasan ketika bekerja 4. Bekerja bersungguh-sungguh sesuai dengan tugasnya 5. Rajin 6. Berdedikasi 7. Bertanggung jawab 8. Berhati-hati 9. Teliti 10. Cermat 11. Berkemauan kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya 12. Suka membantu sesama
Motivasi Kerja	1. Prestasi kerja, 2. Semangat kerja, 3. Hubungan dengan teman sejawat, dan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

	4. Lingkungan kerja
Kompetensi Pedagogik Guru	1. Pemahaman terhadap peserta didik 2. Perancangan dan pelaksanaan pembelajaran 3. Merancang dan melaksanakan proses belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode 4. Mengembangkan potensi peserta didik 5. Pelaksanaan evaluasi hasil belajar

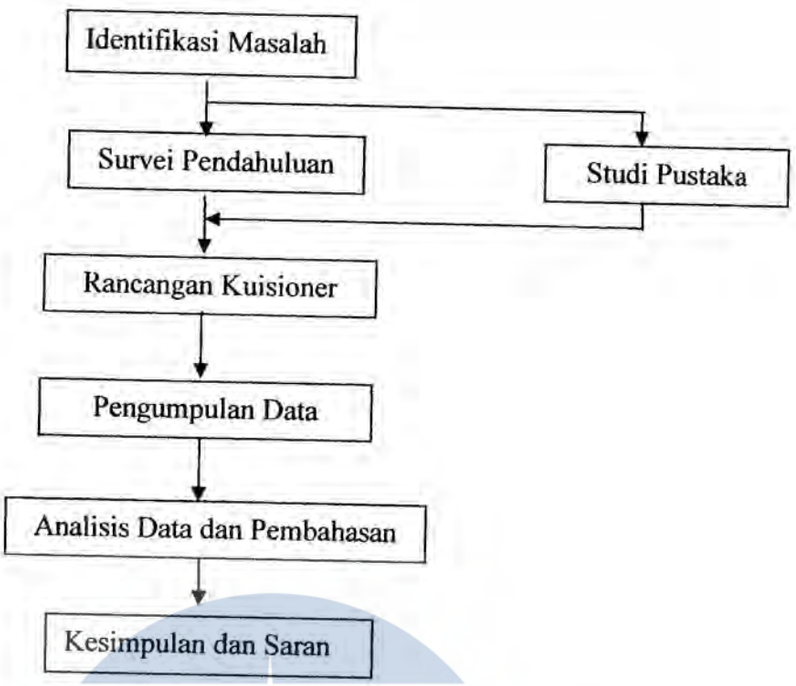
D. Prosedur Pengumpulan Data

Agar dapat diperoleh data yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, diperlukan metode yang mampu mengungkap data yang sesuai dengan pokok permasalahannya. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti disesuaikan dengan arah yang akan dikembangkan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah metode Angket.

Dalam penelitian ini metode angket digunakan untuk pengumpulan data yang ditujukan kepada guru untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kompetensi guru. Pada penelitian ini lebih mengutamakan menggunakan metode angket, karena jumlah responden yang relatif banyak. Sehingga tidak memungkinkan untuk peneliti menemui satu persatu responden. Adapun alasan kompetensi pedagogik, motivasi kerja dan budaya kerja diukur dengan menggunakan angket karena variabel tersebut dapat diamati secara langsung dan diterapkan secara langsung sehingga dapat merasakan secara langsung kompetensi, motivasi dan budaya kerja tersebut.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Adapun proses penelitian yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut:



Bagan 3.1. Diagram Alir prosedur Penelitian

E. Metode Analisis Data

Sebelum melakukan pengumpulan data penelitian terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010: 211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

r_{xy} = koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor distribusi Y

$\sum XY$ = Jumlah skor distribusi X dan Y

N = Jumlah subjek/responden

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat distribusi Y

Kriteria yang digunakan untuk mengetahui suatu pernyataan valid atau tidak valid yaitu jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan taraf signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$). Jika r_{hitung} sama atau lebih kecil dari r_{tabel} maka butir soal dikatakan tidak valid.

a. Hasil Pengujian Validitas

Pada Pengujian validitas instrumen ini disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan uji validitas baik itu variabel kompetensi guru, budaya kerja, dan motivasi kerja dinyatakan valid. Artinya bahwa item pertanyaan tersebut mendukung sesuai dengan definisi dari setiap variabel.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010: 221) uji reliabilitas yaitu sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika tes tersebut dapat dipercaya atau stabil dan produktif. Reliabilitas instrumen dari penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Alpha karena instrumen yang digunakan berupa angket dan skornya bukan 1 dan 0, dengan rumus :

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

$$r_{11=}\left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1-\frac{\Sigma \sigma b^2}{\sigma^2 t}\right)$$

Keterangan :

r11 = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\Sigma\sigma b^2$ = jumlah varians skor tiap-tiap butir soal

σ^2t = varians total

Kriteria yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas atau tidak yaitu jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan taraf signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$) maka angket tersebut dikatakan reliabel, dan jika r_{hitung} sama atau lebih kecil dari r_{tabel} maka angket dikatakan tidak reliabel. Butir instrumen dianalisis dengan bantuan komputer yaitu *program SPSS 20.* Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi (Arikunto 2010 : 319).

a. Hasil Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap item kuesioner yang memenuhi tingkat validitas. Hasil pengujian dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut.

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis Cronbach's Alpha	Kondisi	Kesimpulan
1.	Kompetensi Guru	45	0.961	0.60	0.961 > 0.60	Reliabel
2.	Budaya Kerja	34	0.926	0.60	0.926 > 0.60	Reliabel
3.	Motivasi Kerja	14	0.806	0.60	0.806 > 0.60	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Berdasarkan hasil analisis uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel kompetensi guru memiliki nilia *croncbach alpha* sebesar 0,961 atau lebih besar dari 0,600 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi guru reliabel. Variabel budaya kerja menunjukkan nilai *croncbach alpha* sebesar 0,926 diatas 0,600 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel budaya kerja reliabel. Varibel terakhir adalah motivasi kerja. Motivasi kerja memiliki nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,806 atau diatas 0,600 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja lulus uji reliabilitas.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan telah terdistribusi normal. Pada pengujian ini, peneliti menggunakan uji statistik non parametrik *Kolmogrov-Smirnov* (jika tingkat signifikansinya > 0,05 maka data itu terdistribusi normal dan dapat dilakukan model regresi berganda).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara variabel bebas. Model regresi linear berganda terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas dimana tidak terdapat pengaruh antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya Multikolineritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Fector (VIF).* Jika nilai *tolerance* <0,10 atau VIF>10 maka terjadi multikolineritas.

4 Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja (X1), motivasi kerja (X2) terhadap kompetensi guru. Pengujian model yang

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

digunakan dengan analisis regresi linear berganda menggunakan rumus sebagai berikut :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Keterangan:

Y = kompetensi guru

a = konstanta

b1 = Koefisien regresi variabel Budaya Kerja

b2 = Koefisien regresi variabel motivasi kerja

X1 = variabel budaya kerja

X2 = variabel motivasi kerja

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji z)

Uji Parsial (uji z) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara individu (parsial). Rumus yang digunakan menurut Sudjana (2005) sebagai berikut:

$$Z_{hitug} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Jika $z_{hitug} > z_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu dan hipotesis diterima, namun jika $z_{hitung} < z_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu dan hipotesis ditolak.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis secara keseluruhan (simultan) digunakan uji F, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas yang

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Untuk melakukan uji ini digunakan rumus uji F.Menurut Sugiyono (2012: 269) rumus untuk uji F yaitu :

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

Keterangan:

F = harga F hitung

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

R = koefisien korelasi ganda

Cara untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis maka F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} pada taraf signifikan 5%. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dan hipotesis diterima, namun jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dan hipotesis ditolak.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y digunakan pendapat Carl Person Sudjana, (2005: 310) sebagai berikut :

$I = r^2 \times 100\ \%$

Dimana :

I = harga indeks determinasi

r = harga koefisien korelasi

(Sudjana,2005)

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sarwono (2006) interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel penulis memberikan kriteria sebagai berikut:

0 : Tidak ada korelasi antara dua variabel

>0 – 0,25: Korelasi sangat lemah

>0,25 – 0,5: Korelasi cukup

>0,5 – 0,75: Korelasi kuat

>0,75 – 0,99: Korelasi sangat kuat

1: Korelasi sempurna

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya kerja, motivasi kerja terhadap kompetensi guru Sekolah Dasar di Kecamatan Namohalu Esiwa. Sumber data berasal dari data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner yang diberikan peneliti kepada guru Sekolah Dasar secara langsung. Kuisioner yang telah diisi kemudian ditabulasi dan diproses dengan bantuan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) . Adapun jumlah kuisioner yang dibagikan sebanyak 71 eks dan kembali serta layak dianalisis sebanyak 71 eks (100%),

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan ciri-ciri atau gambaran responden guru Sekolah Dasar di Kecamatan Namohalu Esiwa yang meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir. Karakteristik responden dapat dilihat secara jelas pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin:		
	• Laki-Laki	36	50,7
	• Perempuan	35	49,3
	Total	71	100
2.	Pendidikan Terakhir:		
	• SMA	11	15,5
	• S1	60	84,5
	Total	71	100

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil rekapitulasi kuisioner terhadap 71 responden dapat digambarkan mengenai karakteristik responden. Gambaran pertama yaitu jenis

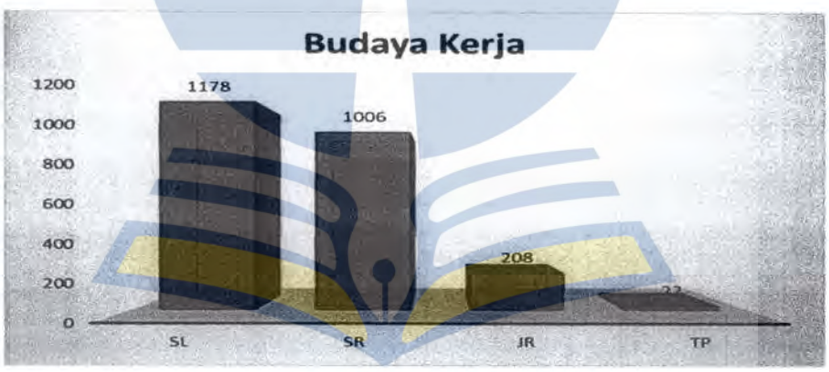
Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

kelamin responden. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki dan perempuan hampir sama yaitu laki-laki berjumlah 36 orang sedangkan jumlah perempuan sebanyak 35 orang. Sedangkan gambaran berikutnya adalah pendidikan terakhir. Gambaran ini menunjukkan pendidikan terakhir yang diemban guru sebagai pendidik siswa SD. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas guru berpendidikan S1 yaitu berjumlah 60 orang sedangkan sisanya masih SMA.

Statistik Deskriptif Variabel

Statistik Deskriptif Budaya Kerja

Budaya kerja menunjukkan cara yang dihasilkan pihak-pihak dalam suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Dalam suatu sekolah terdapat budaya kerja yang merupakan kebiasaan yang lahir dari kegiatan atau aktivitas di dalam suatu organisasi. Budaya kerja yang baik akan mempermudah dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut gambar deskripsi pelaksanaan budaya kerja yang baik pada objek penelitian.

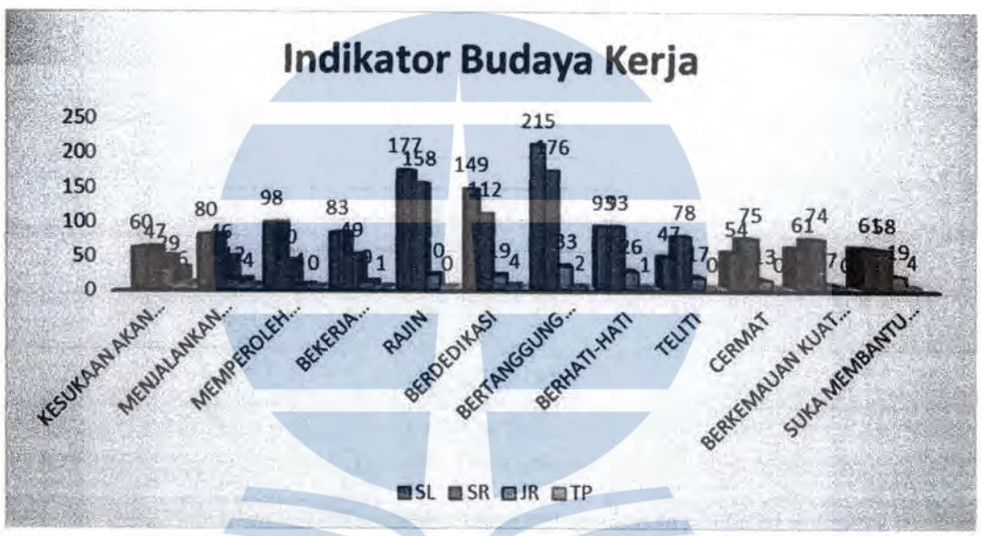


Grafik 4.1 Deskripsi Budaya Kerja

Berdasarkan deskripsi Grafik 4.1, tampak bahwa budaya kerja sangatlah berjalan dengan baik dimana dalam organisasi sekolah, pihak-pihak didalamnya menjalankan budaya kerja yang baik untuk mencapai tujuan dari organisasi

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

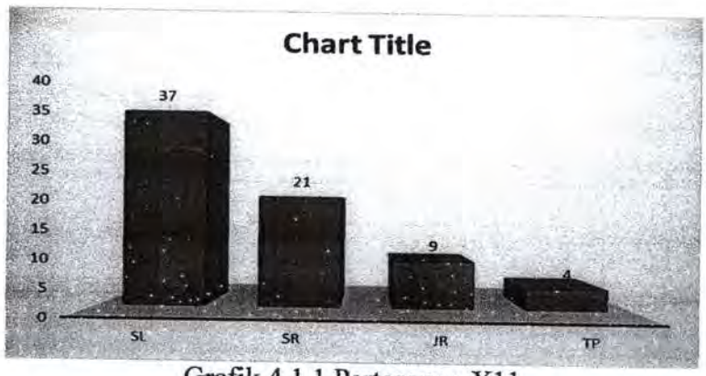
dimana selalu melaksanakan dengan nilai 1178 (SL), sering 1006 (SR), jarang 208 (JR), dan tidak pernah sebesar 22 (TP). Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yang baik berjalan pada organisasi tersebut. Berikut deskripsi item pertanyaan dari hasil jawaban responden dalam mendeskripsikan budaya kerja. Berdasarkan hasil deskripsi diatas tampak bahwa budaya kerja sangatlah berjalan dengan baik dimana sebanyak 1178 responden atau 48,40% dari total keseluruhan menjawab bahwa budaya kerja tercipta dengan baik didalam sekolah. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang kuat terbentuknya budaya kerja yang baik didalam suatu organisasi atau sekolah. Berikut deskriptif statistik berdasarkan indikator budaya kerja.



Berdasarkan grafik di atas tampak bahwa budaya kerja yang lebih dominan pada responden adalah rajin, berdedikasi dan bertanggung jawab dimana pada indikator ini tampak bahwa budaya kerja yang baik dalam suatu organisasi/ sekolah dilihat dari tingkat rajin, berdedikasi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga dengan adanya budaya tersebut pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

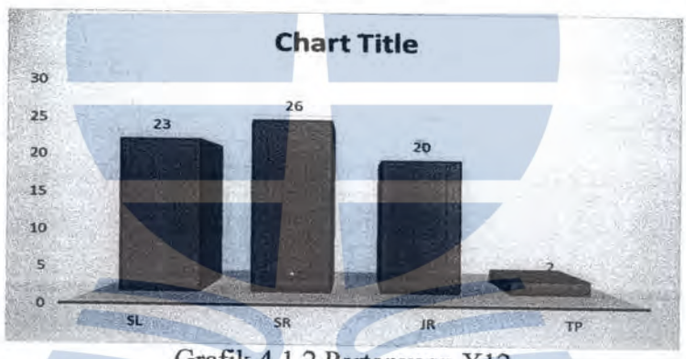
Bapak/ Ibu menyukai pekerjaan sebagai seorang pendidik.



Grafik 4.1.1 Pertanyaan X11

Berdasarkan grafik 4.1.1 diatas menunjukkan bahwa pertanyaan mengenai guru menyukai pekerjaan mereka sebagai seorang pendidik sebanyak 37 responden menjawab selalu, 21 responden menjawab sering, 9 responden menjawab jarang dan 4 responden menjawab tidak pernah. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa guru menyukai pekerjaannya sebagai seorang pendidik.

Bapak/ Ibu lebih mementingkan mengajar daripada kegiatan lain

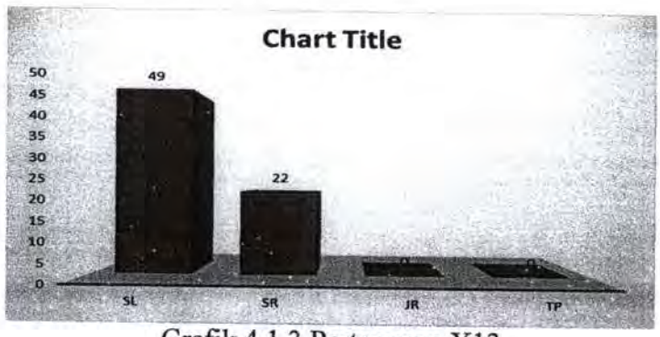


Grafik 4.1.2 Pertanyaan X12

Berdasarkan grafik 4.1.2 yang menunjukkan kepentingan mengajar dibandingkan kegiatan lain dapat dilihat 23 responden menjawab selalu, 26 responden menjawab sering, 20 responden menjawab jarang, dan 2 responden menjawab tidak pernah. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa guru lebih mementingkan mengajar dibandingkan dengan pekerjaan lain.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

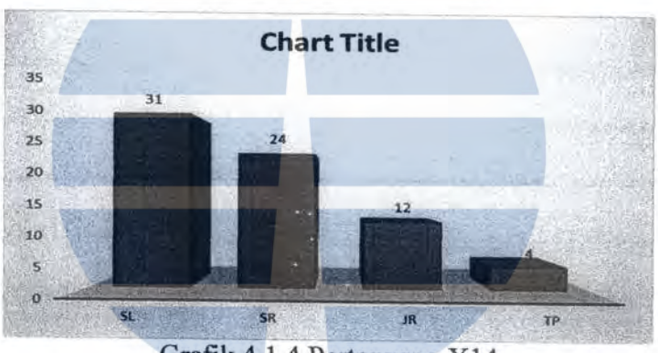
Bapak/ Ibu mendidik dengan sepenuh hati.



Grafik 4.1.3 Pertanyaan X13

Dari grafik 4.1.3 di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa guru mendidik dengan sepenuh hati dimana menunjukkan penilaian sebesar 49 responden yang menjawab selalu dan 22 responden menjawab sering.

Bapak/ Ibu merasa ikhlas bekerja sebagai seorang pendidik.

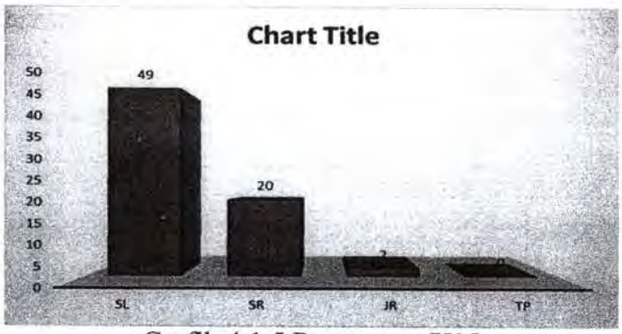


Grafik 4.1.4 Pertanyaan X14

Berdasarkan grafik 4.1.4 di atas dapat dilihat bahwa guru merasa ikhlas bekerja sebagai pendidik dimana 31 responden menjawab selalu merasa ikhlas, 24 responden menjawab sering, 12 responden menjawab jarang dan 4 responden menjawab tidak pernah.

Bapak/ Ibu puas dengan hasil pembelajaran yang dicapai.

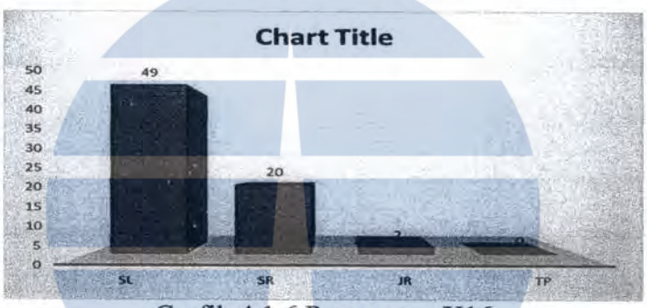
Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka



Grafik 4.1.5 Pertanyaan X15

Berdasarkan grafik 4.1.5 dapat dilihat bahwa guru merasa puas dengan hasil belajar yang dilihat dari nilai yang diperoleh sebesar 49 responden menjawab selalu dan 20 responden menjawab sering. Sedangkan 2 menjawab jarang.

Bapak/ Ibu bisa memenuhi kebutuhan dengan bekerja sebagai pendidik

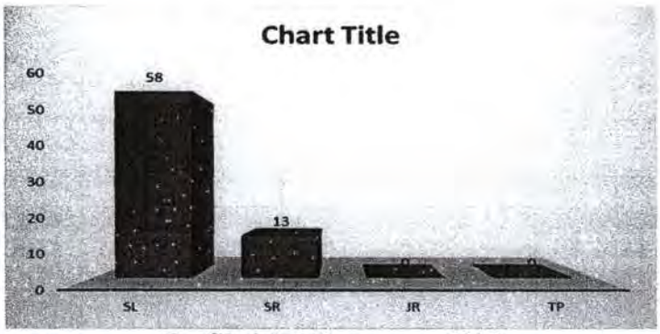


Grafik 4.1.6 Pertanyaan X16

Berdasarkan grafik 4.1.6 menunjukkan bahwa guru dapat memenuhi kebutuhan rumah tangganya sebagai guru dimana menunjukkan nilai 49 responden menjawab selalu, 20 responden menjawab sering dan 2 responden menjawab jarang.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

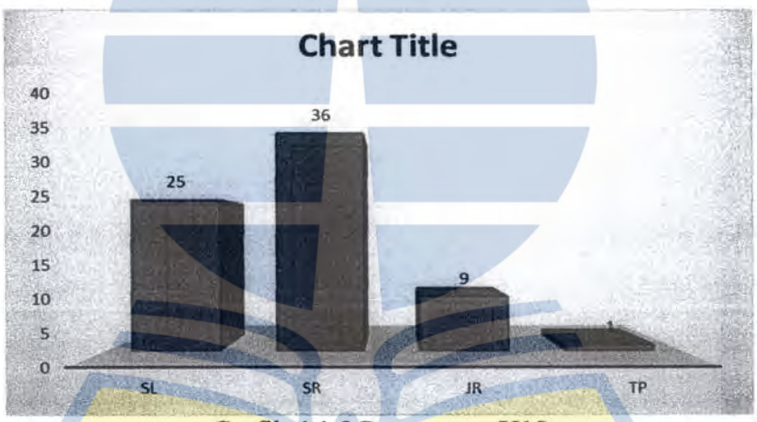
Bapak/ Ibu mendidik dengan bersungguh-sungguh sesuai dengan bidang ilmu



Grafik 4.1.7 Pertanyaan X17

Berdasarkan grafik 4.1.7 dapat ditarik kesimpulan bahwa guru mendidik dengan sungguh-sungguh sesuai dengan bidang ilmu dimana menunjukkan nilai 58 responden menjawab selalu, 13 responden menjawab sering.

Bapak/ Ibu mendidik sebagai pekerjaan utama

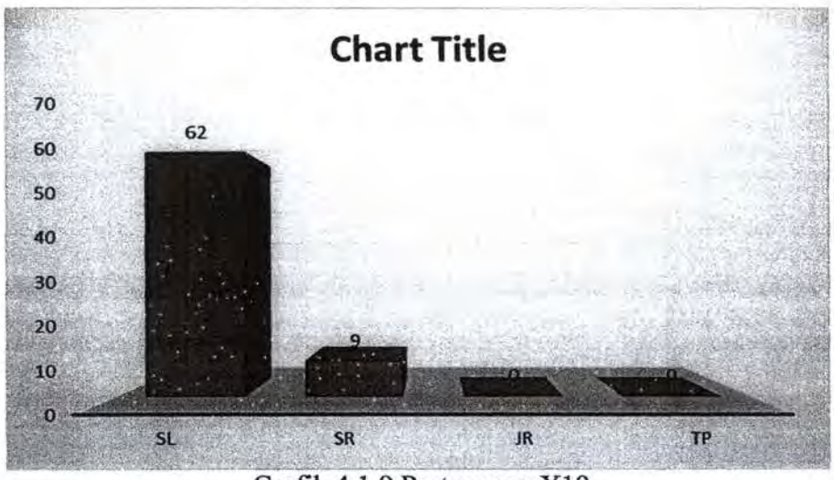


Grafik 4.1.8 Pertanyaan X18

Berdasarkan grafik 4.1.8 diatas tampak bahwa guru merupakan pekerjaan utama dimana jawaban responden menunjukkan 25 responden menjawab selalu, 36 menjawab sering, 9 responden menjawab jarang, dan 1 menjawab tidak.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

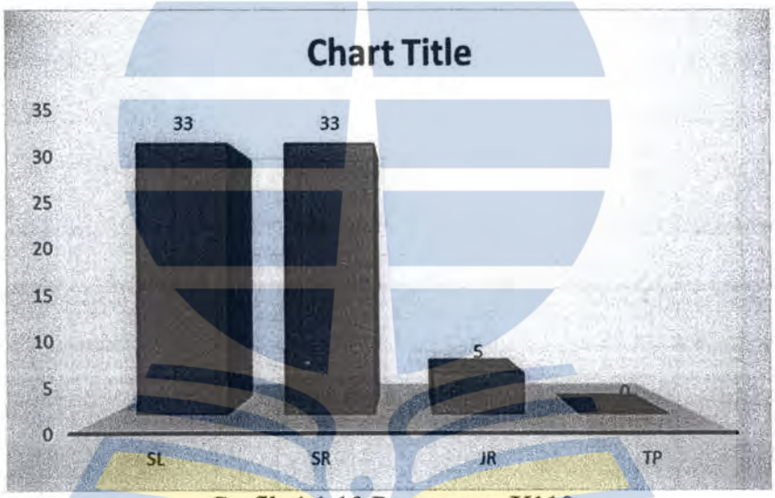
Bapak/ Ibu datang ke sekolah tepat waktu.



Grafik 4.1.9 Pertanyaan X19

Berdasarkan grafik 4.1.9 di atas menunjukkan bahwa guru selalu datang tepat waktu dimana 62 responden menjawab selalu, 9 responden menjawab sering.

Bapak/ Ibu hadir di sekolah setiap hari

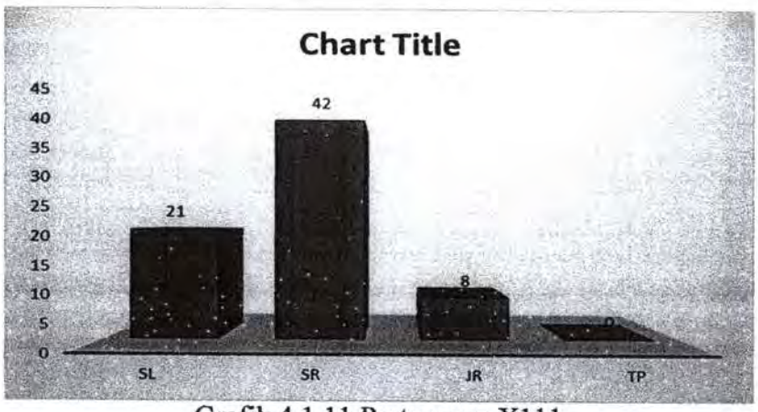


Grafik 4.1.10 Pertanyaan X110

Berdasarkan grafik 4.1.10 di atas yang menunjukkan kehadiran guru disekolah setiap hari menunjukkan bahwa 33 responden menjawab selalu, 33 responden menjawab sering, dan 5 responden menjawab jarang.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

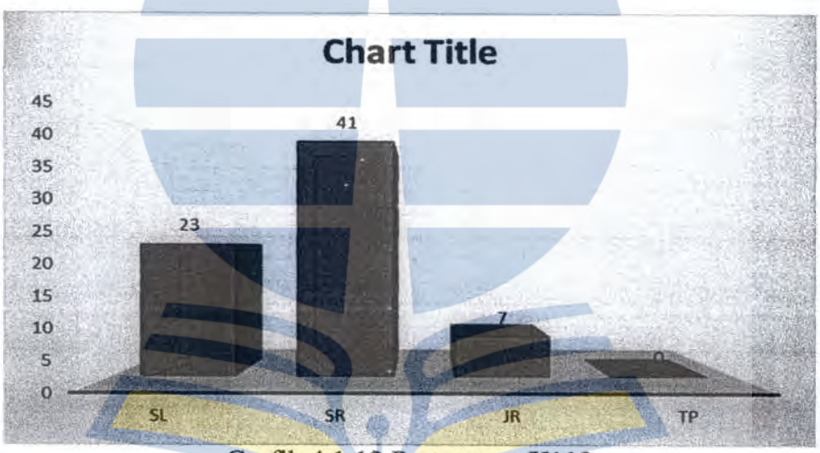
Bapak/ Ibu menggunakan seragam lengkap.



Grafik 4.1.11 Pertanyaan X111

Berdasarkan grafik 4.1.11 di atas menunjukkan bahwa guru menggunakan seragam lengkap dimana 21 responden menjawab selalu, 42 menjawab sering, 8 responden menjawab jarang.

Bapak/ Ibu tepat waktu ketika masuk kelas untuk melaksanakan pembelajaran

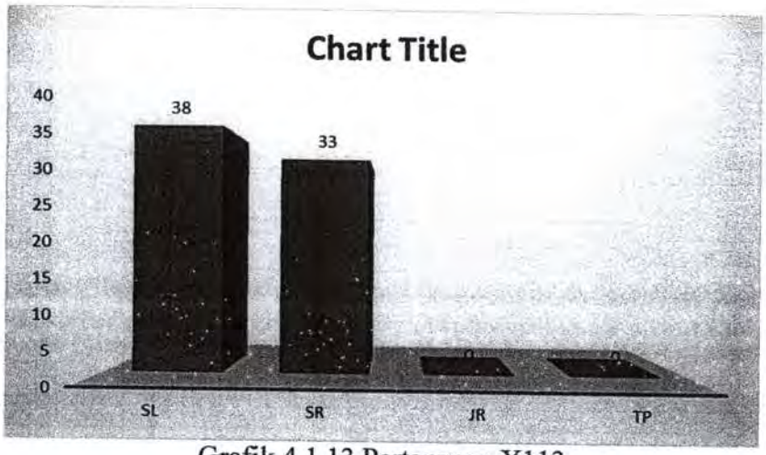


Grafik 4.1.12 Pertanyaan X112

Berdasarkan grafik 4.1.12 di atas menunjukkan bahwa guru tepat waktu untuk masuk kekelas dan memulai pelajaran dimana 23 responden menjawab selalu, 41 responden menjawab sering, 7 responden menjawab jarang.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

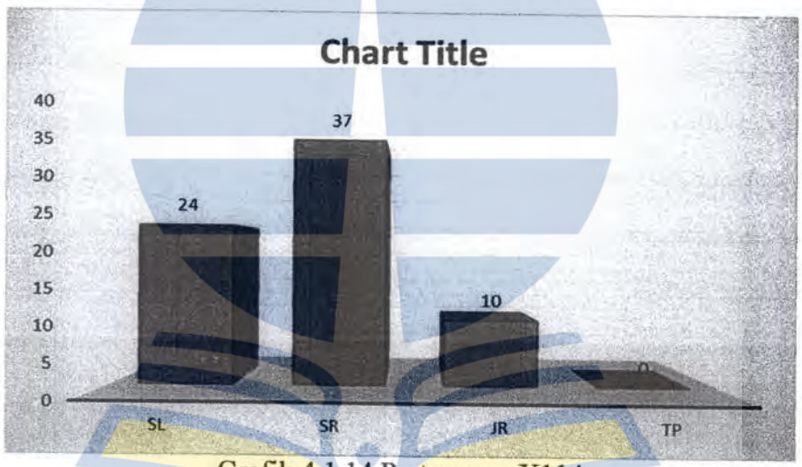
Bapak/ Ibu pulang pada jam awal.



Grafik 4.1.13 Pertanyaan X113

Berdasarkan grafik 4.1.13 di atas yang menunjukkan guru pulang pada jam awal dapat dilihat bahwa 38 responden menjawab selalu, 33 responden menjawab sering.

Bapak/ Ibu menggunakan waktu belajar mengajar secara tepat.

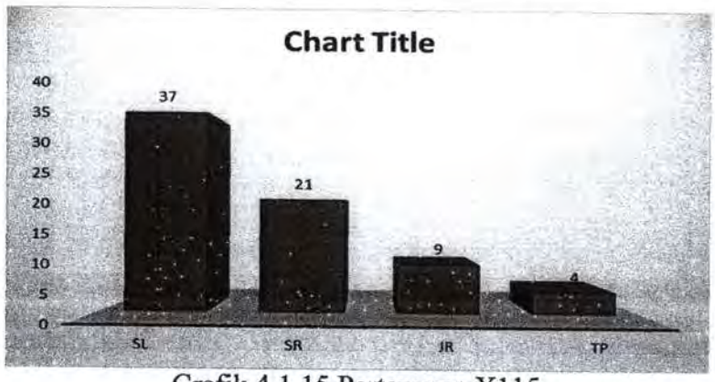


Grafik 4.1.14 Pertanyaan X114

Berdasarkan grafik 4.1.14 di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa guru menggunakan waktu belajar secara tepat dimana 24 responden menjawab selalu, 37 responden menjawab sering, 10 responden menjawab jarang.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

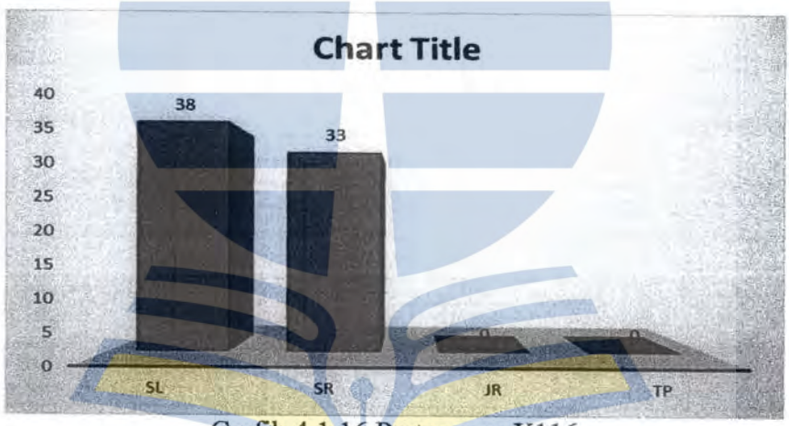
Bapak/ Ibu mengabdi pada sekolah sebagai seorang pendidik



Grafik 4.1.15 Pertanyaan X115

Berdasarka grafik 4.1.15 menunjukkan pengabdian guru sebagai seorang pendidik dimana menunjukkan bahwa 37 responden menjawab sering, 21 responden menjawab sering, 9 responden menjawab jarang, dan 4 responden menjawab tidak pernah.

Bapak/ Ibu mementingkan urusan yang terdapat di sekolah daripada urusan pribadi.

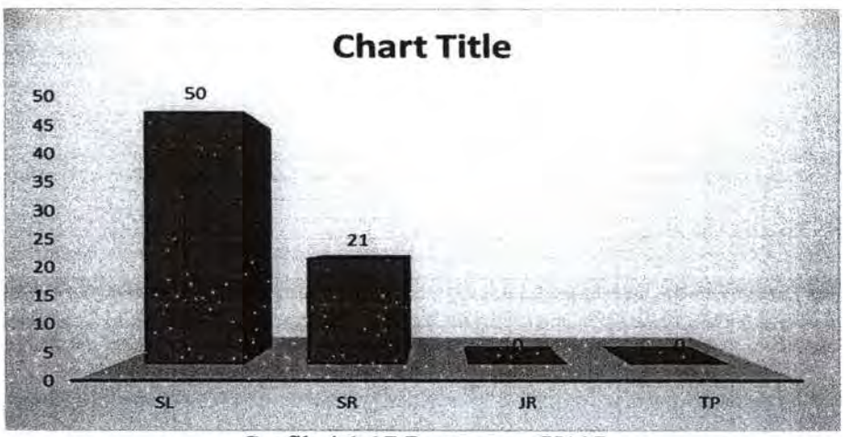


Grafik 4.1.16 Pertanyaan X116

Berdasarkan grafik 4.1.16 dapat dilihat guru dalam mementingkan urusan sekolah dibandingkan dengan urusan pribadi dapat dilihat bahwa 38 responden menjawab selalu mementingkan urusan sekolah, 33 responden menjawab sering.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

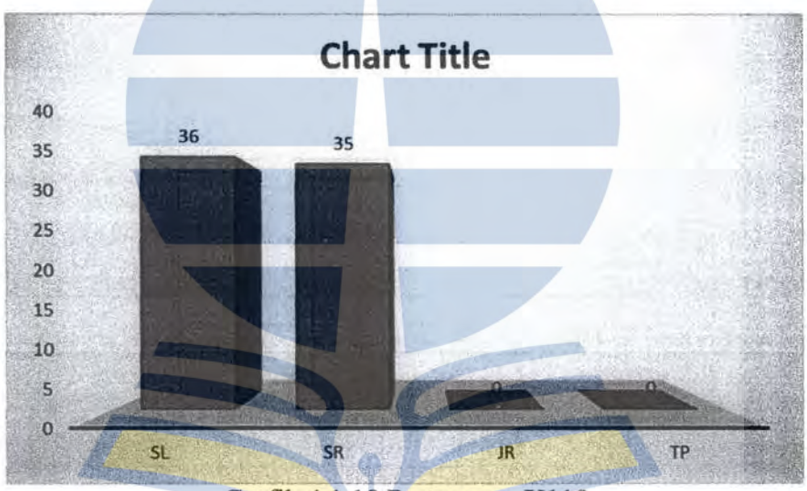
Bapak/ Ibu berkemauan tinggi untuk memajukan sekolah.



Grafik 4.1.17 Pertanyaan X117

Berdasarkan grafik 4.1.17 dapat dilihat bahwa 50 responden menjawab selalu berpikir memajukan sekolah, 21 responden menjawab sering untuk memajukan sekolah.

Bapak/ Ibu berusaha untuk meningkatkan prestasi siswa

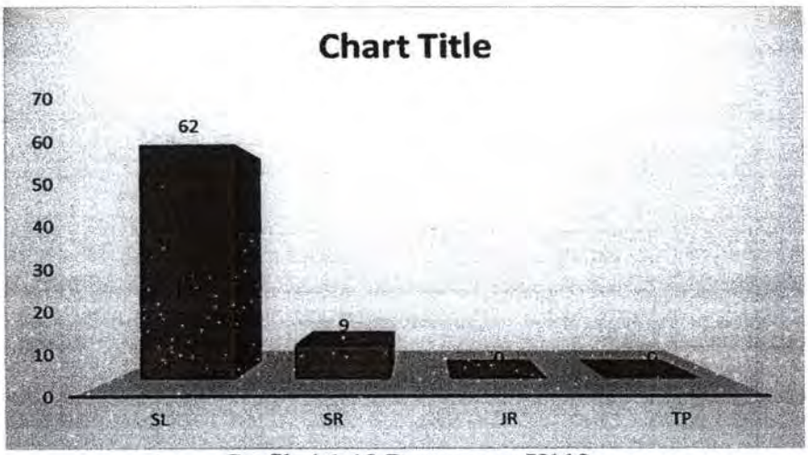


Grafik 4.1.18 Pertanyaan X118

Berdasarkan grafik 4.1.18 dapat dilihat bahwa guru berusahaan untuk meningkatkan prestasi siswa dimana 36 responden menjawab selalu, dan 35 responden menjawab sering.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

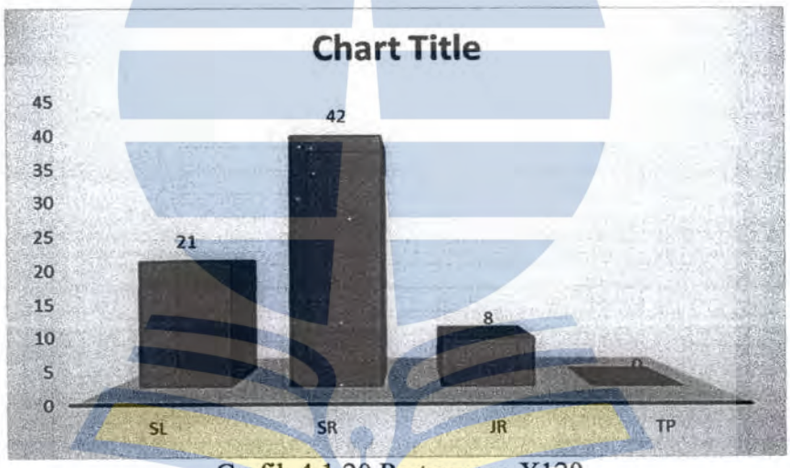
Bapak/ Ibu mau memperbaiki kesalahan yang diperbuat



Grafik 4.1.19 Pertanyaan X119

Berdasarkan grafik 4.1.19 menunjukkan bahwa 62 responden guru selalu memperbaiki kesalahan yang dibuat dan 9 responden menjawab sering.

Bapak/ Ibu menerima dengan sikap baik ketika diberi teguran atau hukuman.

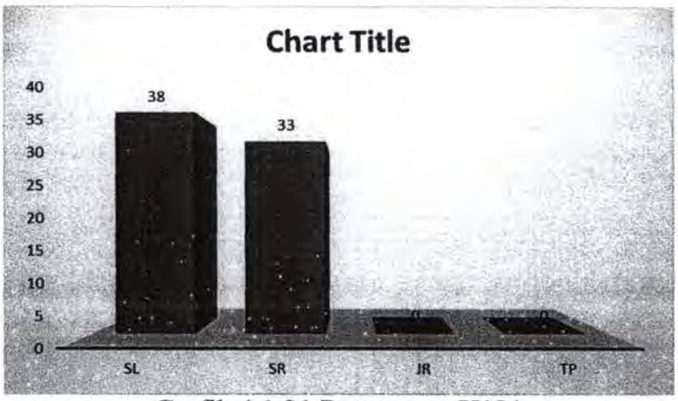


Grafik 4.1.20 Pertanyaan X120

Berdasarkan grafik 4.1.20 di atas dapat dilihat sikap baik seorang guru apabila diberi teguran atau hukuman dimana menunjukkan 21 responden menjawab selalu, 42 responden menjawab sering, dan 8 responden menjawab jarang.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

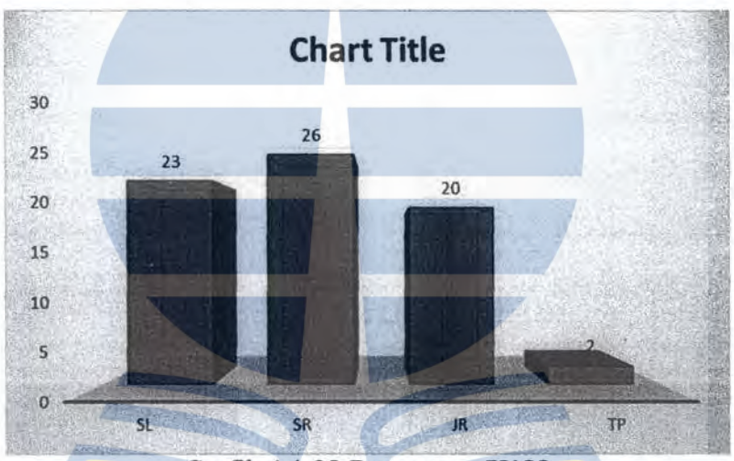
Bapak/ Ibu mendidik sesuai dengan tugasnya masing-masing



Grafik 4.1.21 Pertanyaan X121

Berdasarkan grafik 4.1.21 di atas menunjukkan guru mendidik sesuai dengan tugas masing-masing yaitu 38 responden menjawab selalu 33 responden menjawab sering.

Bapak/ Ibu melaksanakan amanah dari Kepala sekolah dengan baik

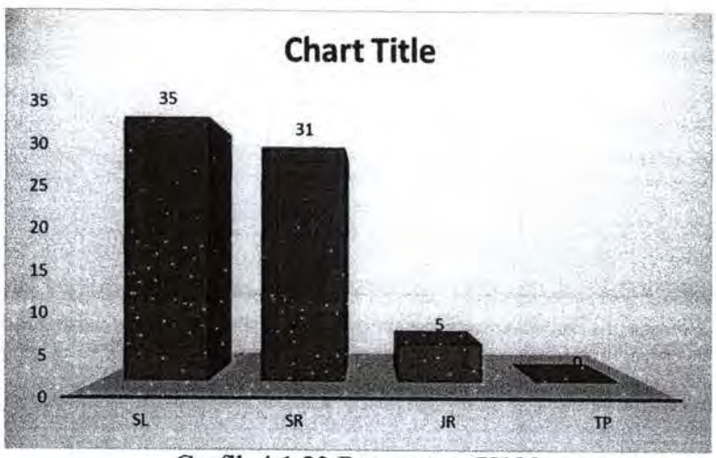


Grafik 4.1.22 Pertanyaan X122

Berdasarkan grafik 4.1.22 di atas dapat dilihat bahwa 23 responden menjawab selalu melaksanakan amanah dari kepala sekolah dengan baik, 26 responden menjawab sering, 20 responden menjawab jarang, dan 2 responden menjawab tidak pernah.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

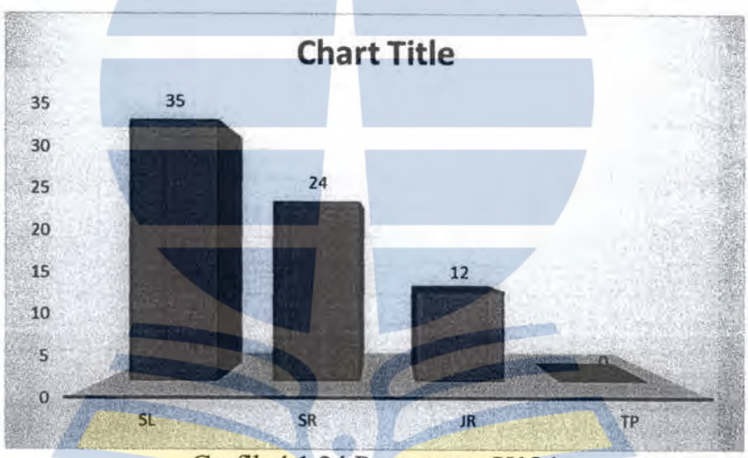
Bapak/ Ibu mau mengakui kesalahan yang diperbuat



Grafik 4.1.23 Pertanyaan X123

Berdasarkan grafik 4.1.23 di atas yang menunjukkan guru mengakui kesalahan yang dibuat dapat dilihat bahwa 35 responden menjawab selalu, 31 responden menjawab sering, 5 responden menjawab jarang.

Bapak/ Ibu memeriksa perlengkapan sebelum memulai proses pembelajaran

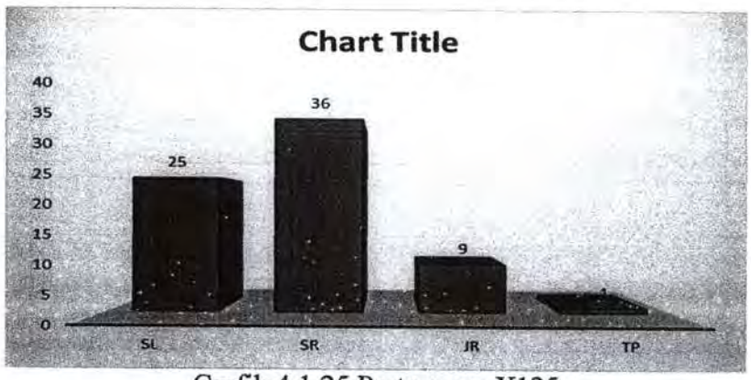


Grafik 4.1.24 Pertanyaan X124

Berdasarkan grafik 4.1.24 di atas menunjukkan bahwa 35 responden guru selalu memeriksa perlengkapan sebelum memulai proses pembelajaran. 24 responden menjawab sering, dan 12 responden menjawab jarang.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

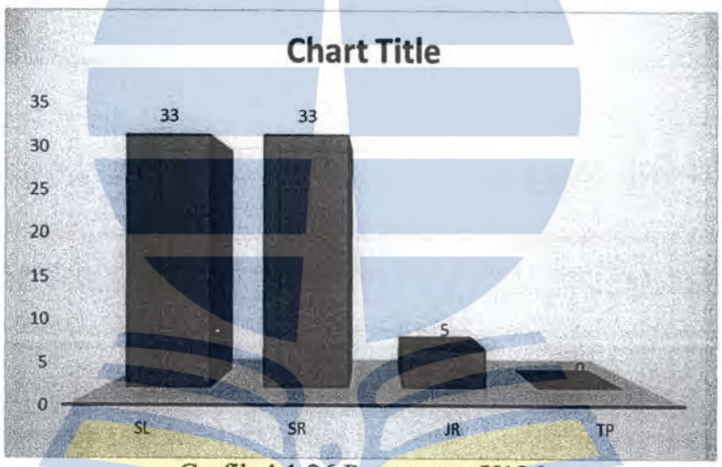
Bapak/ Ibu berkomitmen dalam pelaksanaan pembelajaran



Grafik 4.1.25 Pertanyaan X125

Berdasarkan grafik 4.1.25 di atas menunjukkan bahwa 25 responden menunjukkan selalu berkomitmen dalam pelaksanaan pembelajaran, 36 responden menunjukkan sering, 9 responden menunjukkan jarang, dan 1 responden yang menunjukkan tidak pernah.

Bapak/ Ibu membuat target untuk menyelesaikan pembelajaran.

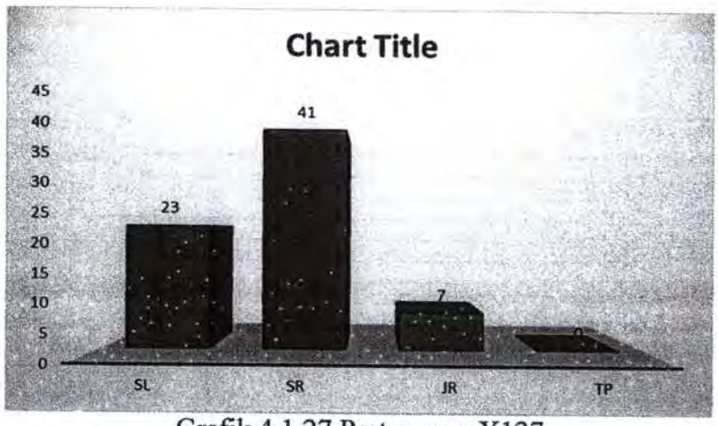


Grafik 4.1.26 Pertanyaan X126

Berdasarkan grafik 4.1.26 di atas menunjukkan bahwa guru mempunya target dalam menyelesaikan pembelajaran dimana 33 responden menunjukka selalu, 33 responden menunjukkan sering dan 5 responden menunjukkan jarang.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

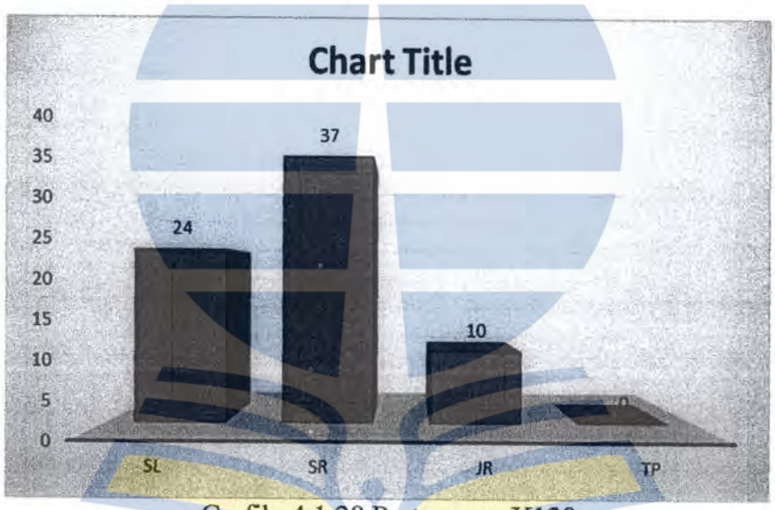
Bapak/ Ibu rapi dan teratur dalam melaksanakan pembelajaran.



Grafik 4.1.27 Pertanyaan X127

Berdasarkan grafik 4.1.27 di atas yang menunjukkan guru rapi dan teratur dalam melaksanakan pembelajaran tampak bahwa 23 responden menjawab selau, 41 responden menjawab sering, dan 7 responden menjawab jarang.

Bapak/ Ibu mengevaluasi proses pembelajaran setelah selesai.

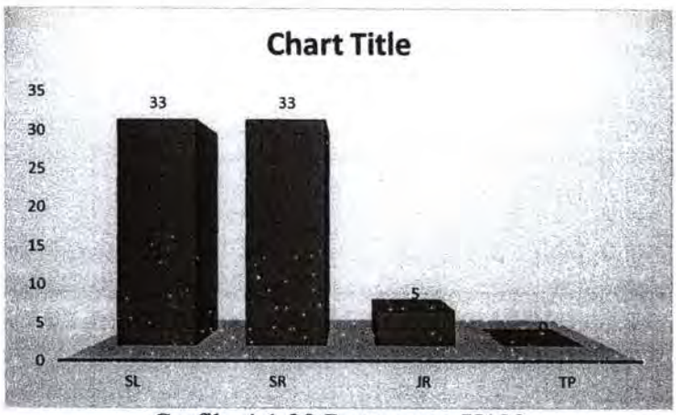


Grafik 4.1.28 Pertanyaan X128

Berdasarkan grafik 4.1.28 dapat dilihat bahwa guru selalu mengevaluasi proses pembelajaran setelah selesai dimana menunjukkan 24 responden, 37 responden menjawab sering, 10 responden menjawab jarang.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

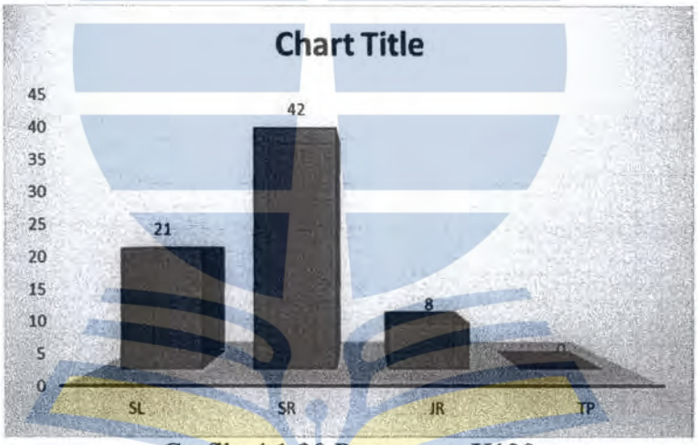
Bapak/ Ibu memahami tugas-tugas yang diberikan oleh Kepala sekolah.



Grafik 4.1.29 Pertanyaan X129

Berdasarkan grafik 4.1.29 menunjukkan bahwa 33 responden guru selalu memahami tugas yang diberikan kepala sekolah, 33 responden menjawab sering, dan 5 responden menjawab jarang.

Bapak/ Ibu melakukan perbaikan ketika terdapat kendala dalam melaksanakan pembelajaran.

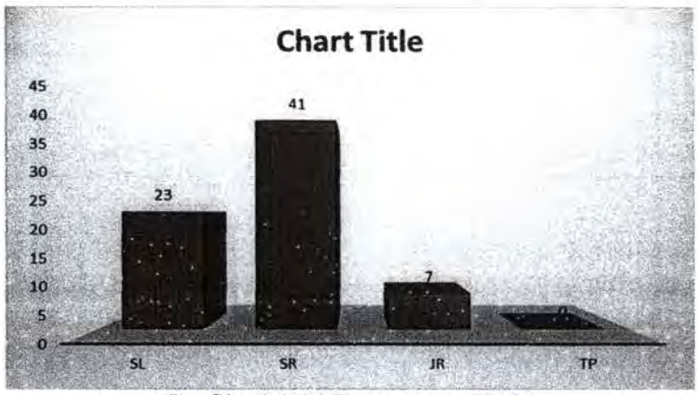


Grafik 4.1.30 Pertanyaan X130

Berdasarkan grafik 4.1.30 dapat dilihat bahwa 21 responden guru menjawab selalu melakukan perbaikan ketika terdapat kendala dalam melaksanakan pembelajaran. 42 guru menjawab sering, dan 8 guru menjawab jarang.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

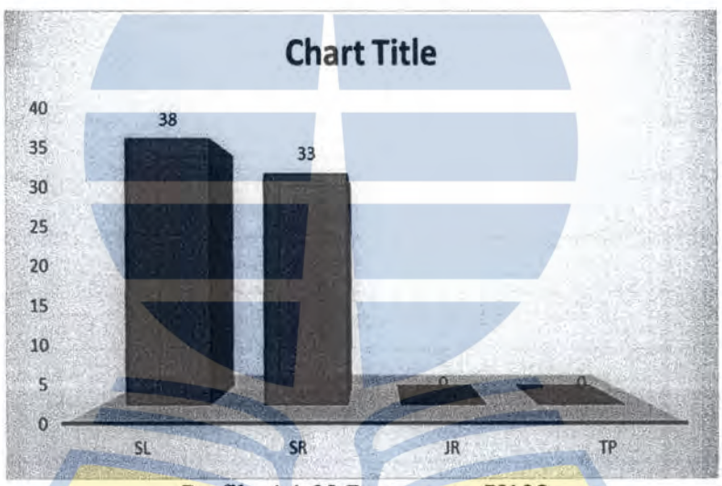
Bapak/ Ibu berusaha untuk menjalankan tugas dengan baik.



Grafik 4.1.31 Pertanyaan X131

Berdasarkan grafik 4.1.31 di atas tampak bahwa 23 responden selalu berusaha untuk menjalankan tugasnya dengan baik, 41 responden menjawab sering, dan 7 responden menjawab jarang.

Bapak/ Ibu memenuhi kewajiban yang harus dipenuhi sebagai seorang guru.

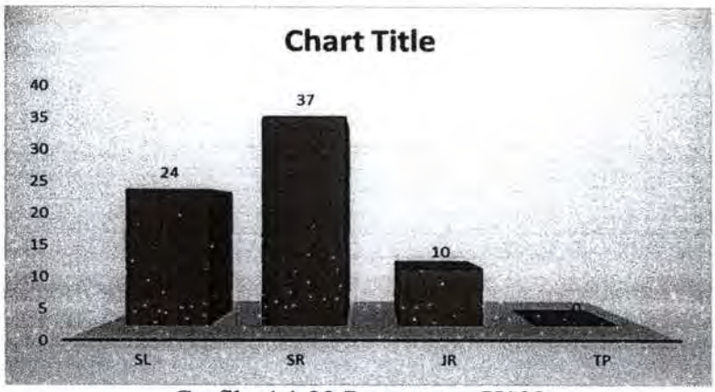


Grafik 4.1.32 Pertanyaan X132

Berdasarkan grafik 4.1.32 menunjukkan bahwa 38 responden menjawab selalu dalam memenuhi kewajiban yang harus dipenuhi sebagai seorang guru, 33 responden menjawab sering.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

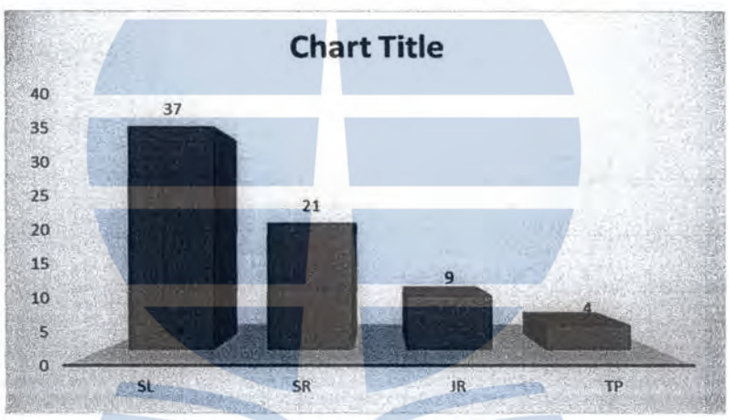
Bapak/ Ibu membantu pekerjaan rekan kerja.



Grafik 4.1.33 Pertanyaan X133

Berdasarkan grafik 4.1.33 di atas tampak bahwa 24 responden menjawab selalu dalam membantu pekerjaan rekan kerja, 37 responden menjawab sering, dan 10 responden menjawab jarang.

Bapak/ Ibu saling bekerja sama untuk membantu pekerjaan rekan kerja.



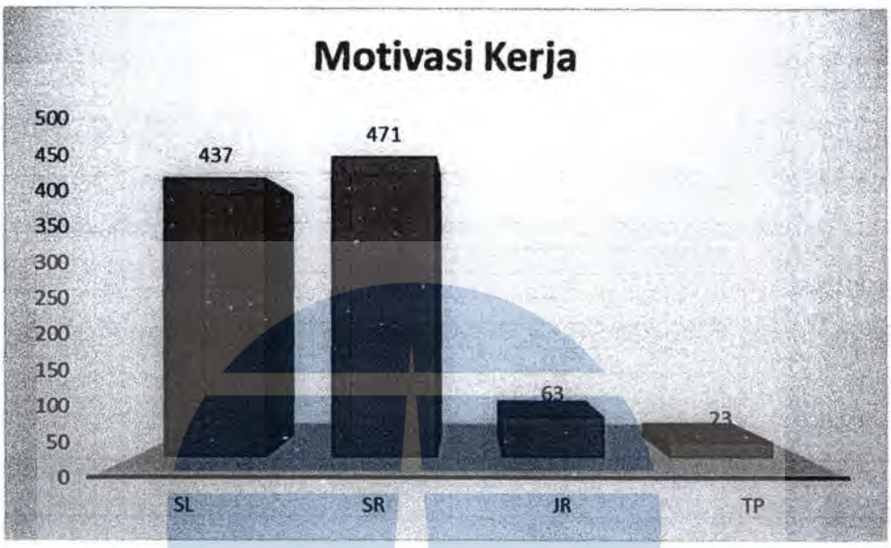
Grafik 4.1.34 Pertanyaan X134

Berdasarkan grafik 4.1.34 menunjukkan bahwa guru saling bekerja sama untuk membantu pekerjaan rekan kerja dimana 37 responden menjawab selalu, 21 responden menjawab sering, 9 responden menjawab jarang, dan 4 responden menjawab tidak pernah.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

Motivasi menunjukkan dorongan dalam diri individu untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak adanya motivasi maka tidak adanya keinginan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya motivasi didalam pencapaian tujuan tersebut. Berikut adalah gambaran mengenai motivasi kerja pada objek penelitian.



Grafik 4.2 Deskripsi Motivasi Kerja

Berdasarkan grafik 4.2 di atas tampak bahwa motivasi kerja yang timbul pada objek penelitian pada bagian sering yaitu 437 (SR), sedangkan selalu 471 (SL), Jarang 63 (JR), dan tidak pernah 23 (TP). Hal ini mengindikasikan bahwa guru-guru SD tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar. Sehingga dapat dilihat tingkat motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan dari organisasi. Jika kita lihat kembali dari nilai, motivasi kerja cukuplah kuat mendorong seorang guru dalam memiliki dorongan untuk mencerdaskan siswa dimana jika kita lihat sekitar 437 responden yang menjawab selalu dan 471 responden yang menjawab

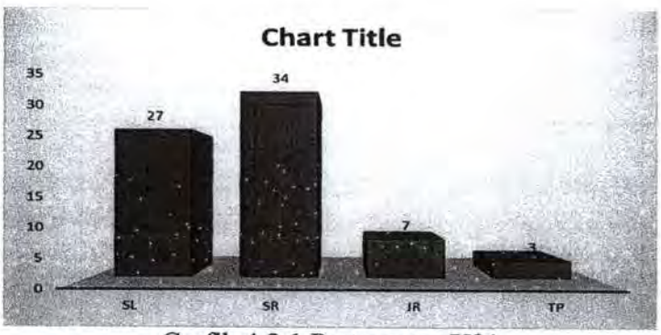
Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

sering seorang guru memiliki dorongan atau motivasi kuat dalam mendidik peserta didik. Hal ini menunjukkan adanya motivasi kerja yang baik dari seorang guru dalam memberikan motivasi menjadi seorang guru. Berikut deskriptif statistik indikator motivasi kerja.

Berdasarkan grafik di atas tampak bahwa motivasi kerja terbesar terjadi pada lingkungan kerja yang kondusif dan prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik membuat seorang guru termotivasi untuk bekerja dengan baik sehingga kompetensi dapat tercapai. Kedua yaitu prestasi kerja dimana adanya penghargaan terhadap prestasi kerja menyebabkan guru lebih terdorong untuk bersemangat bekerja sehingga kompetensi dapat meningkat.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

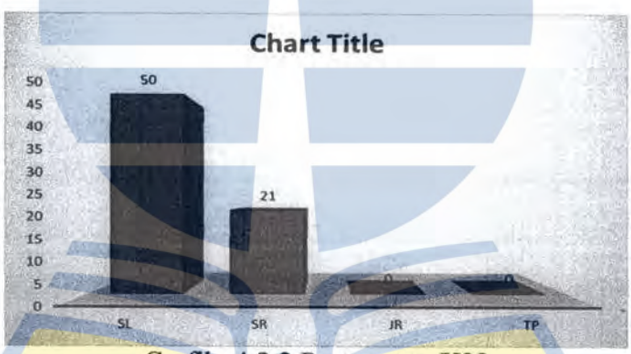
Kepala Sekolah memberikan hadiah/bonus atas pencapaian prestasi kerja saya



Grafik 4.2.1 Pertanyaan X21

Berdasarkan grafik 4.2.1 menunjukkan bahwa 27 responden selalu diberikan hadiah/ bonus oleh sekolah atas pencapaian prestasi kerja, 34 responden menjawab sering, 7 responden menjawab jarang dan 3 menjawab tidak pernah.

Kepala Sekolah mempercayakan untuk melaksanakan tugas penting dengan melihat kemampuan/prestasi yang saya miliki

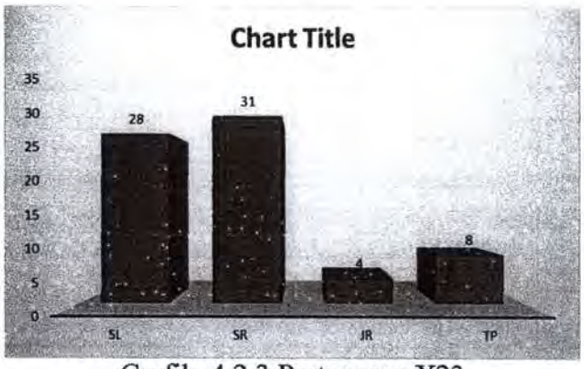


Grafik 4.2.2 Pertanyaan X22

Berdasarkan grafik 4.2.2 menunjukkan bahwa 50 responden menjawab selalu kepala sekolah mempercayakan tugas pentingnya kepada responden, 21 responden menjawab sering.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

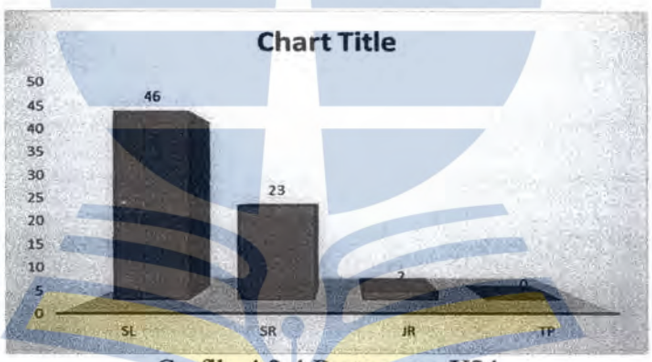
Rekan kerja memberikan ucapan selamat atas pencapaian prestasi kerja saya



Grafik 4.2.3 Pertanyaan X23

Berdasarkan grafik 4.2.3 menunjukkan bahwa 28 responden menjawab selalu rekan kerja memberikan ucapan atas pencapaian prestasi kerja, 31 responden menjawab sering, 4 responden menjawab jarang, dan 8 responden menjawab tidak pernah.

Masa kerja yang lama dan prestasi kerja yang baik membuat rekan kerja segan terhadap saya

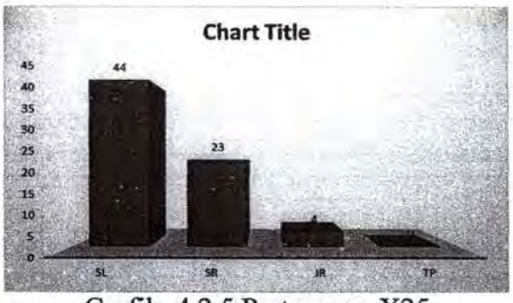


Grafik 4.2.4 Pertanyaan X24

Berdasarkan grafik 4.2.4 menunjukkan bahwa masa kerja yang lama dan prestasi kerja yang baik membuat rekan kerja menjadi segan dimana 46 responden menjawab selalu, 23 responden menjawab sering dan 2 responden menjawab jarang.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

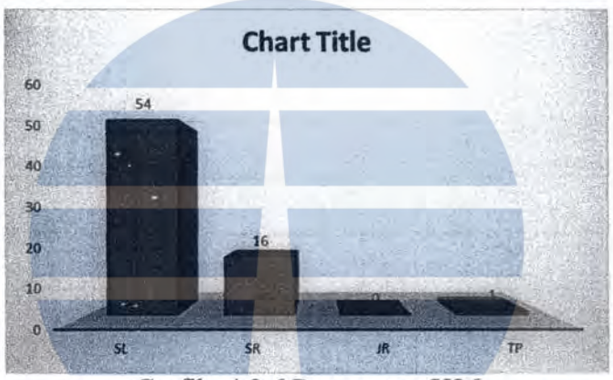
Dalam melaksanakan tugas di sekolah saya komit terhadap segala putusan



Grafik 4.2.5 Pertanyaan X25

Berdasarkan grafik 4.2.5 menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugas di sekolah saya komit terhadap segala putusan dimana 44 responden menjawab selalu, 23 responden menjawab sering dan 4 responden menjawab jarang.

Saya dapat menerima tugas yang diberikan pimpinan

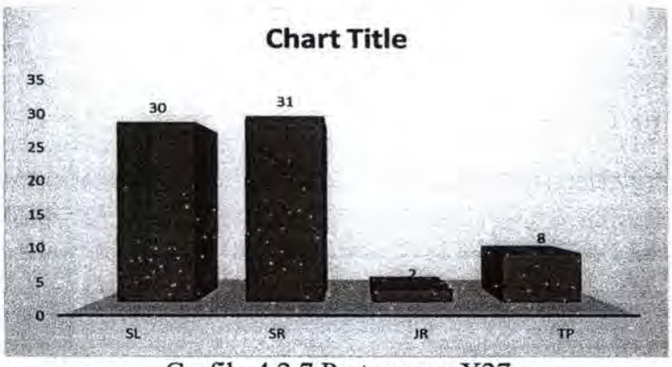


Grafik 4.2.6 Pertanyaan X26

Berdasarkan grafik 4.2.5 menunjukkan bahwa dalam menerima tugas yang diberikan pimpinan dimana 54 responden menjawab selalu, 16 responden menjawab sering.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

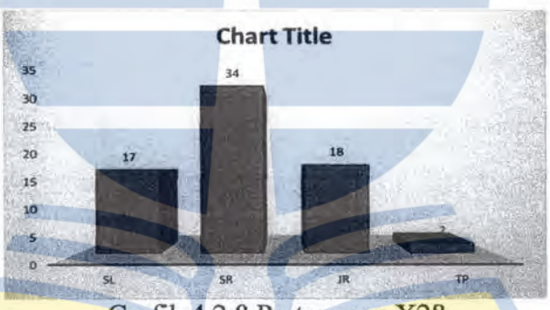
Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan lebih cepat dari waktu yang ditentukan



Grafik 4.2.7 Pertanyaan X27

Berdasarkan grafik 4.2.7 menunjukkan bahwa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan lebih cepat dari waktu yang ditentukan dimana 30 responden menjawab selalu, 31 responden menjawab sering, 2 responden menjawab jarang dan 8 responden menjawab tidak pernah.

Saya merasa tertantang bekerjasama dengan teman-teman yang lebih mampu/lebih senior

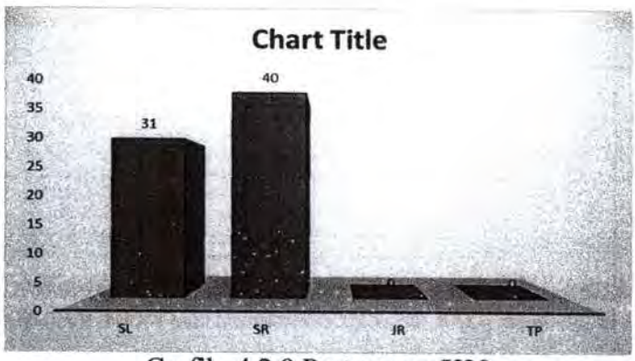


Grafik 4.2.8 Pertanyaan X28

Berdasarkan grafik 4.2.8 menunjukkan bahwa tantangan bekerjasama dengan teman-teman yang lebih mampu/lebih senior dimana 17 responden menjawab selalu, 34 responden menjawab sering, 18 responden menjawab jarang dan 2 responden menjawab tidak pernah.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

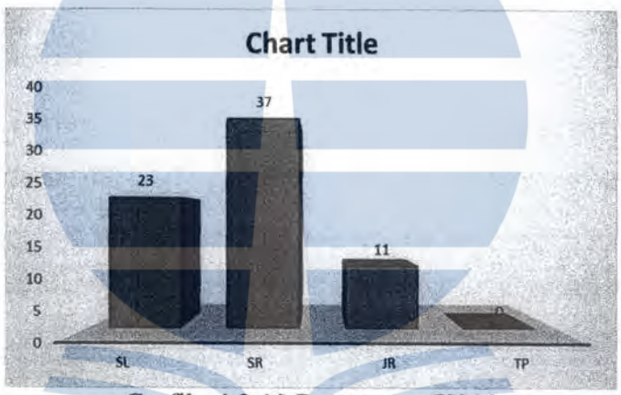
Saya menjalin komunikasi dengan baik dengan semua rekan kerja di sekolah



Grafik 4.2.9 Pertanyaan X29

Berdasarkan grafik 4.2.9 menunjukkan bahwa menjalin komunikasi dengan baik dengan semua rekan kerja di sekolah dimana 31 responden menjawab selalu, 40 responden menjawab sering.

Kondisi gedung dan kelas di sekolah dalam keadaan baik, bersih, rapi, dan indah

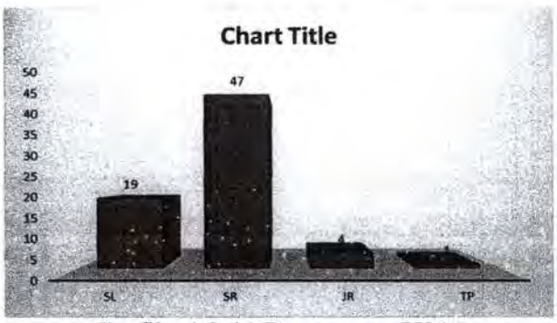


Grafik 4.2.10 Pertanyaan X210

Berdasarkan grafik 4.2.10 menunjukkan bahwa Kondisi gedung dan kelas di sekolah dalam keadaan baik, bersih, rapi, dan indah dimana 23 responden menjawab selalu, 37 responden menjawab sering, dan 11 responden menjawab jarang.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

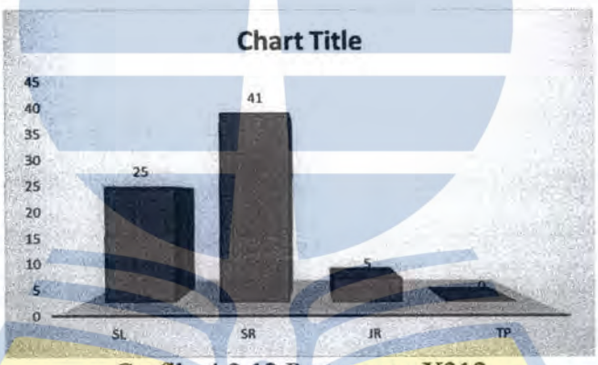
Saya merasa nyaman dalam bekerja karena tata ruangan di sekolah sesuai dengan alur pelayanan



Grafik 4.2.11 Pertanyaan X211

Berdasarkan grafik 4.2.11 menunjukkan bahwa nyaman dalam bekerja karena tata ruangan di sekolah sesuai dengan alur pelayanan dimana 19 responden menjawab selalu, 47 responden menjawab sering, dan 4 responden menjawab jarang, serta 1 orang menjawab tidak pernah.

Perlengkapan alat bantu/media yang saya gunakan dalam pembelajaran dalam keadaan baik

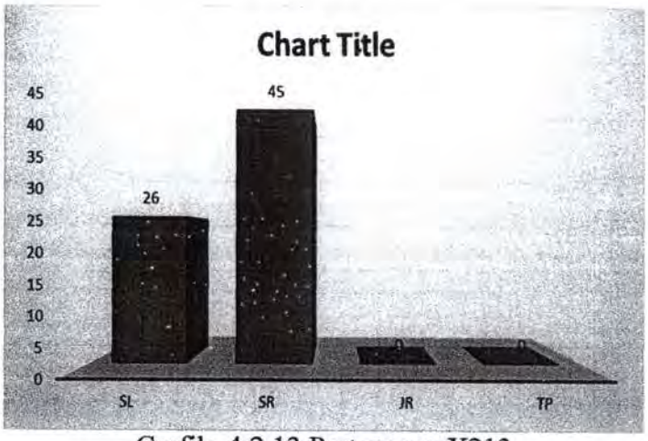


Grafik 4.2.12 Pertanyaan X212

Berdasarkan grafik 4.2.12 menunjukkan bahwa perlengkapan alat bantu/media yang saya gunakan dalam pembelajaran dalam keadaan baik dimana 25 responden menjawab selalu, 41 responden menjawab sering, dan 5 responden menjawab jarang.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

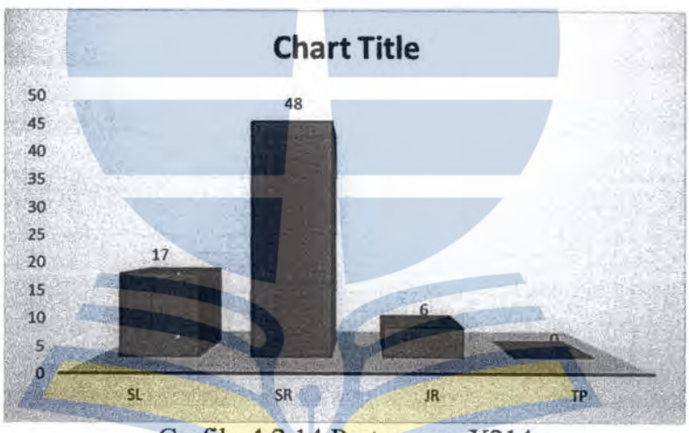
Suasana lingkungan yang ramah dan kooperatif membuat saya betah dalam bekerja



Grafik 4.2.13 Pertanyaan X213

Berdasarkan grafik 4.2.13 menunjukkan bahwa suasana lingkungan yang ramah dan kooperatif membuat saya betah dalam bekerja dimana 26 responden menjawab selalu, 45 responden menjawab sering.

Saya merasa tenang dalam melakukan pekerjaan di lapangan



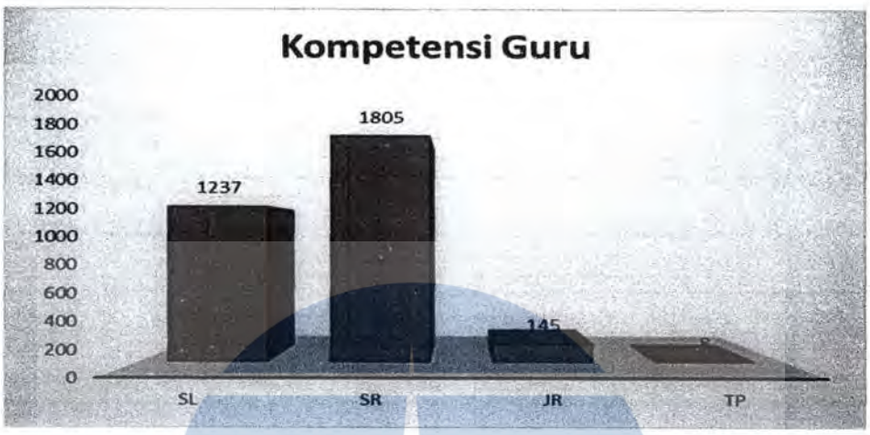
Grafik 4.2.14 Pertanyaan X214

Berdasarkan grafik 4.2.14 menunjukkan ketenangan dalam melakukan pekerjaan dilapangan dimana 17 responden menjawab selalu, 48 responden menjawab sering, dan 6 responden menjawab jarang.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Statistik Deskriptif Kompetensi Guru

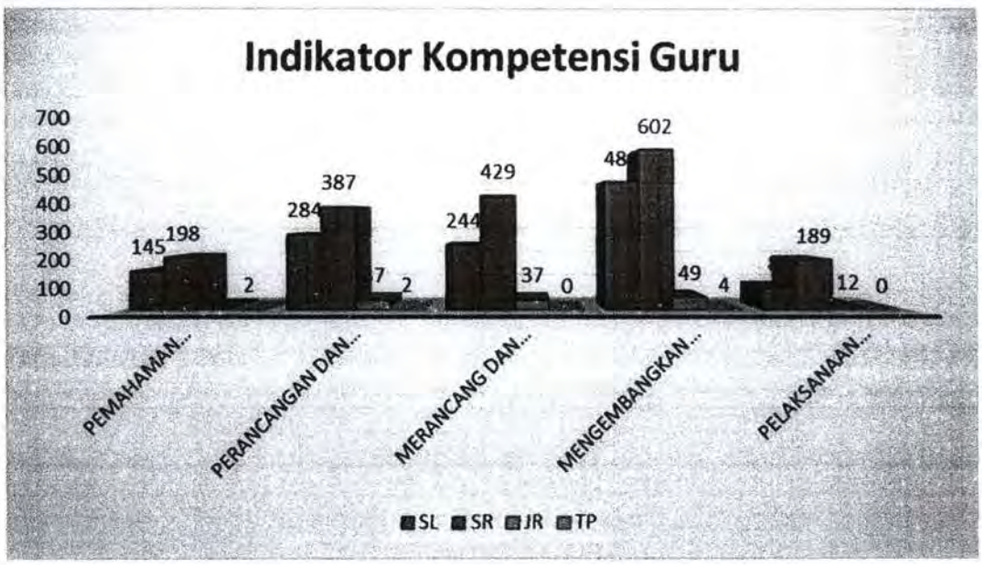
Kompetensi guru merupakan kemampuan yang dimiliki guru dalam mendidik peserta didik. Seorang guru harus memiliki potensi sehingga akan tercapai tujuan dari pendidikan tersebut. Pada penelitian ini kompetensi yang dimiliki adalah kompetensi pedagogik. Berikut deskripsi jawaban mengenai kompetensi guru.



Grafik 4.3 Deskripsi Kompetensi Guru

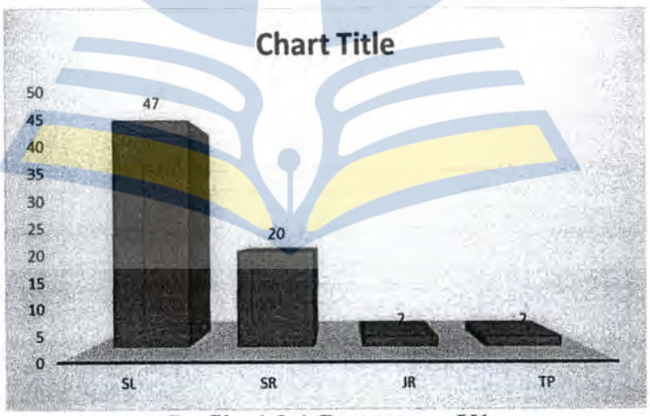
Berdasarkan grafik 4.3 di atas dapat dilihat deskripsi kompetensi guru dimana responden menjawab sering malaksanakan kegiatan yang menunjukkan kompetensi guru yaitu sebesar 1237 (SR). Sedangkan urutan kedua yaitu selalu dengan nilai 1805 (SL), jarang sebesar 145 (JR) dan tidak pernah sebanyak 8. Sehingga dapat disimpulkan bahwa guru dalam mencapai kompetensi lebih sering menunjukkan usaha-usaha dalam mencapai kompetensi tersebut. Jika dilihat dari hasil, tampak bahwa kompetensi guru dalam mengajar sangatlah penting dan kuat. Hal ini dibuktikan dimana terdapat sekitar 1237 responden yang menjawab sering dan 1805 yang menjawab selalu bahwa pentingnya kompetensi yang dimiliki seorang guru dalam mendidik. Berikut statistik deskriptif mengenai indikator kompetensi guru.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka



Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat kompetensi yang harus dimiliki guru adalah mengembangkan potensi didik dan merancang pembelajaran. Hal ini sesuai dengan kompetensi yang diharapkan dari pedagogik yaitu memahami siswa sehingga dapat mengembangkan potensi yang dimiliki. Disamping itu juga adanya perencanaan pembelajaran yang baik akan membantu guru dalam mengembangkan peserta didik kearah yang diinginkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Berusaha memahami psikologi perkembangan anak

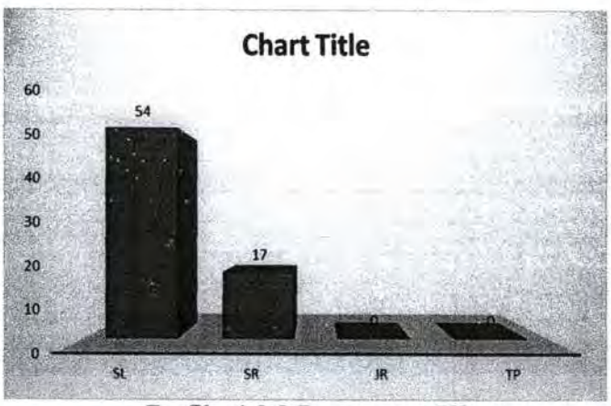


Grafik 4.3.1 Pertanyaan Y1

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Berdasarkan grafik 4.3.1 menunjukkan usaha memahami psikologi perkembangan anak dimana 47 responden menjawab selalu, 20 responden menjawab sering, 2 responden menjawab jarang, dan 2 responden menjawab tidak pernah.

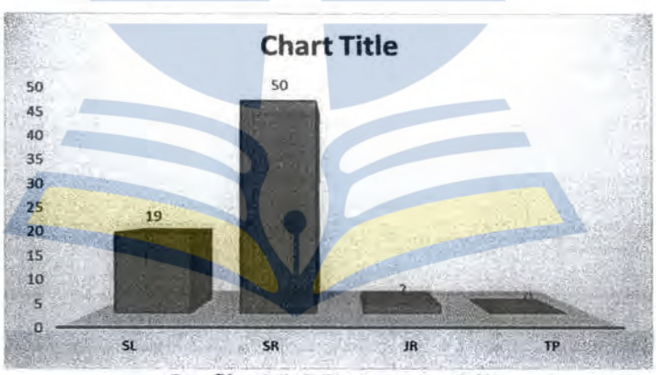
Bekal belajar anak harus diperhatikan dan dipahami



Grafik 4.3.2 Pertanyaan Y2

Berdasarkan grafik 4.3.2 menunjukkan Bekal belajar anak harus diperhatikan dan dipahami dimana 54 responden menjawab selalu, 17 responden menjawab sering.

Mengidentifikasi kesulitan belajar anak, guna untuk memilih metode pembelajaran yang akan digunakan



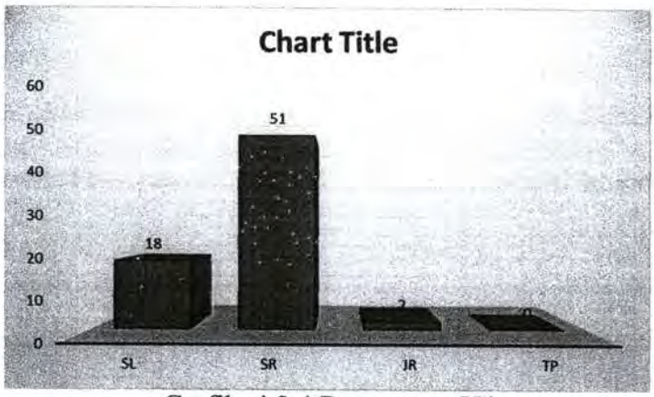
Grafik 4.3.3 Pertanyaan Y3

Berdasarkan grafik 4.3.3 menunjukkan mengidentifikasi kesulitan belajar anak, guna untuk memilih metode pembelajaran yang akan digunakan dimana 19

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

responden menjawab selalu, 50 responden menjawab sering, 2 responden menjawab jarang.

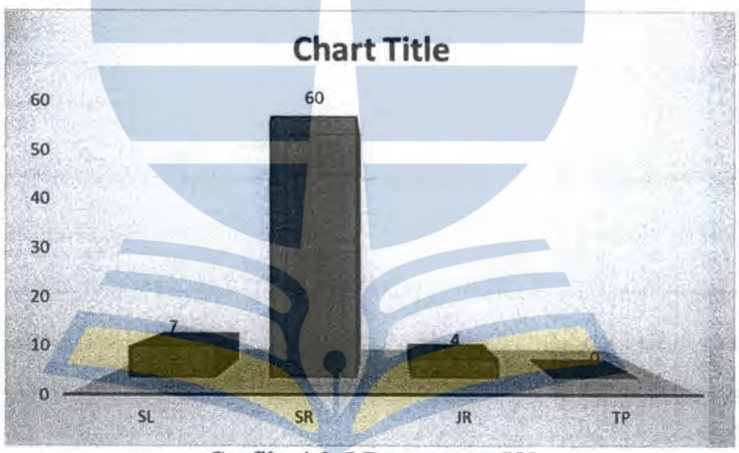
Berusaha mengetahui dan memahami bekal ajar awal anak



Grafik 4.3.4 Pertanyaan Y4

Berdasarkan grafik 4.3.4 menunjukkan usaha mengetahui dan memahami bekal ajar awal anak dimana 18 responden menjawab selalu, 51 responden menjawab sering, 2 responden menjawab jarang.

Psikologi perkembangan anak tidak harus dipahami

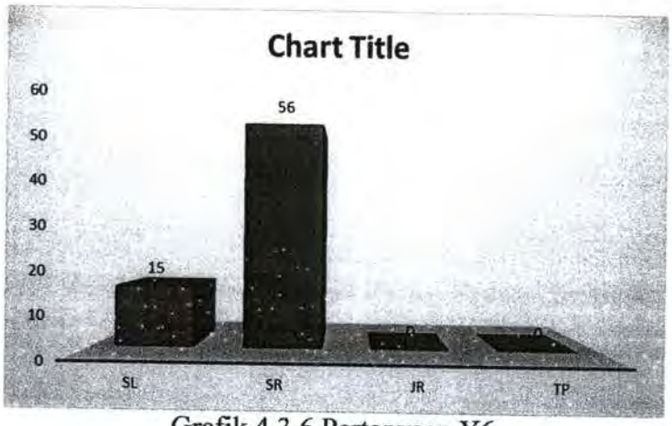


Grafik 4.3.5 Pertanyaan Y5

Berdasarkan grafik 4.3.5 menunjukkan psikologi perkembangan anak tidak harus dipahami dimana 7 responden menjawab selalu, 60 responden menjawab sering, dan 4 responden menjawab jarang.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

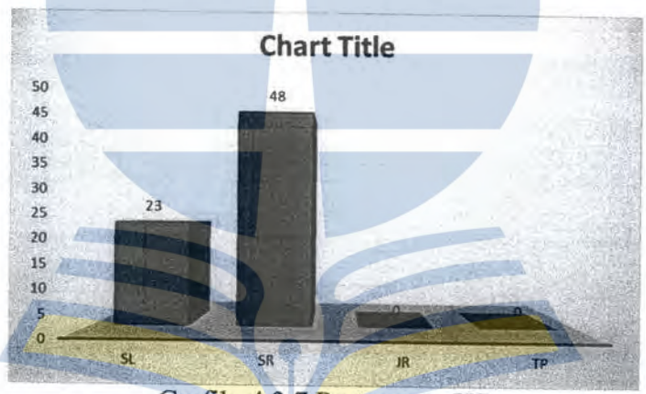
Menerapkan teori belajar dan pembelajaran sebelum mengajarkan materi



Grafik 4.3.6 Pertanyaan Y6

Berdasarkan grafik 4.3.6 menunjukkan menerapkan teori belajar dan pembelajaran sebelum mengajarkan materi dimana 15 responden menjawab selalu, 56 responden menjawab sering.

Menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai dan materi ajar

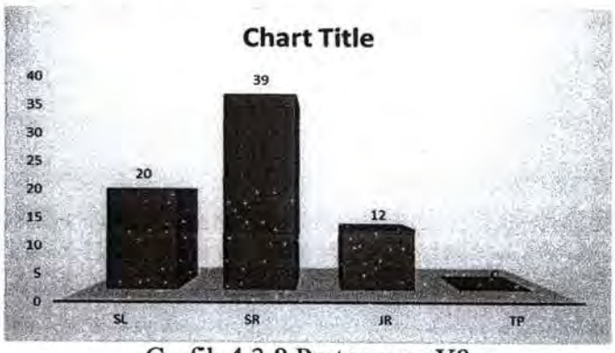


Grafik 4.3.7 Pertanyaan Y7

Berdasarkan grafik 4.3.7 menunjukkan menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai dan materi ajar dimana 23 responden menjawab selalu, 48 responden menjawab sering

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

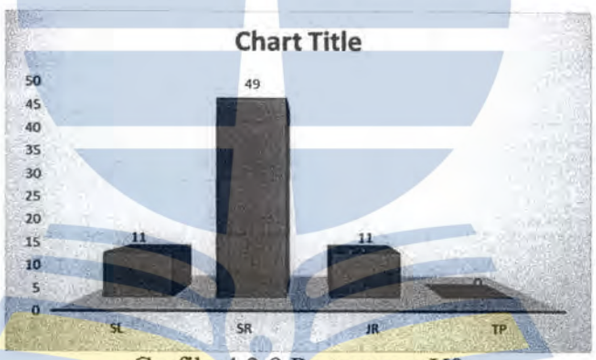
Karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai dan materi ajar tidak terlalu penting, yang penting aplikasinya



Grafik 4.3.8 Pertanyaan Y8

Berdasarkan grafik 4.3.8 menunjukkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai dan materi ajar tidak terlalu penting, yang penting aplikasinya dimana 20 responden menjawab selalu, 39 responden menjawab sering, dan 12 responden menjawab jarang.

Pemilihan strategi pembelajaran tidak perlu memperhatikan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai dan materi ajar

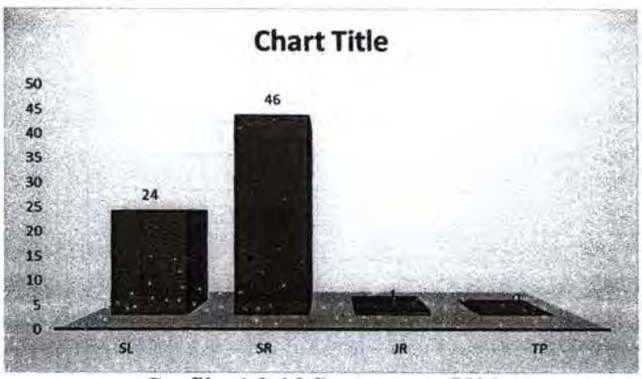


Grafik 4.3.9 Pertanyaan Y9

Berdasarkan grafik 4.3.9 menunjukkan pemilihan strategi pembelajaran tidak perlu memperhatikan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai dan materi ajar dimana 11 responden menjawab selalu, 49 responden menjawab sering, dan 11 responden menjawab jarang.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

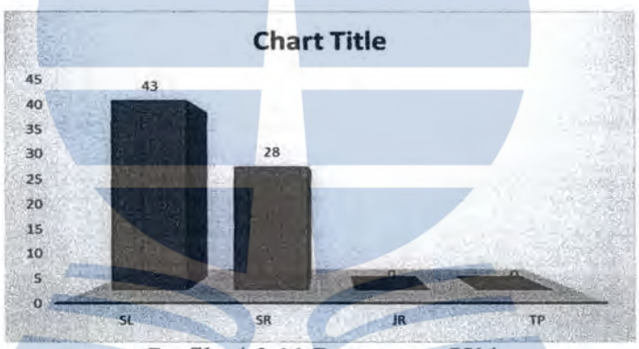
Menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang telah dipilih



Grafik 4.3.10 Pertanyaan Y10

Berdasarkan grafik 4.3.10 menunjukkan menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang telah dipilih dimana 24 responden menjawab selalu, 46 responden menjawab sering, dan 1 responden menjawab jarang

Strategi pembelajaran yang dipilih digunakan pertimbangan dalam menyusun rancangan pembelajaran

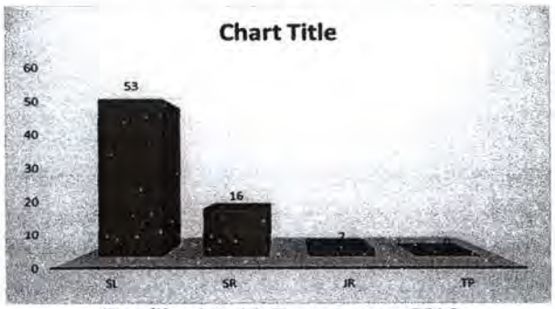


Grafik 4.3.11 Pertanyaan Y11

Berdasarkan grafik 4.3.11 menunjukkan strategi pembelajaran yang dipilih digunakan pertimbangan dalam menyusun rancangan pembelajaran dimana 43 responden menjawab selalu, 28 responden menjawab sering.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

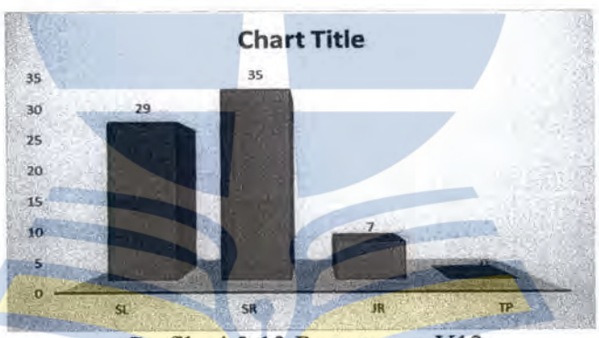
Menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang telah dipilih tidak terlalu penting, yang lebih penting adalah aplikasinya



Grafik 4.3.12 Pertanyaan Y12

Berdasarkan grafik 4.3.12 menunjukkan menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang telah dipilih tidak terlalu penting, yang lebih penting adalah aplikasinya dimana 53 responden menjawab selalu, 16 responden menjawab sering, dan 2 responden menjawab jarang.

Menyusun rancangan pembelajaran tidak harus mempertimbangkan strategi yang telah dipilih

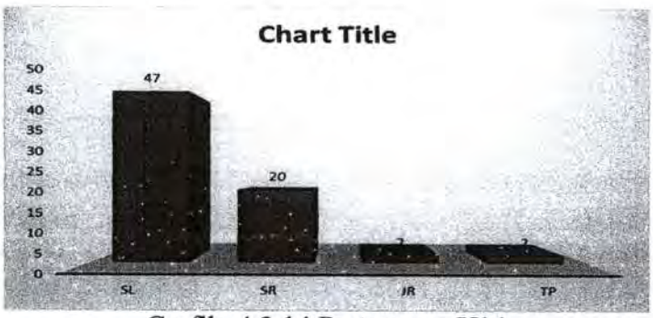


Grafik 4.3.13 Pertanyaan Y13

Berdasarkan grafik 4.3.13 menunjukkan menyusun rancangan pembelajaran tidak harus mempertimbangkan strategi yang telah dipilih dimana 29 responden menjawab selalu, 35 responden menjawab sering, dan 7 responden menjawab jarang

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

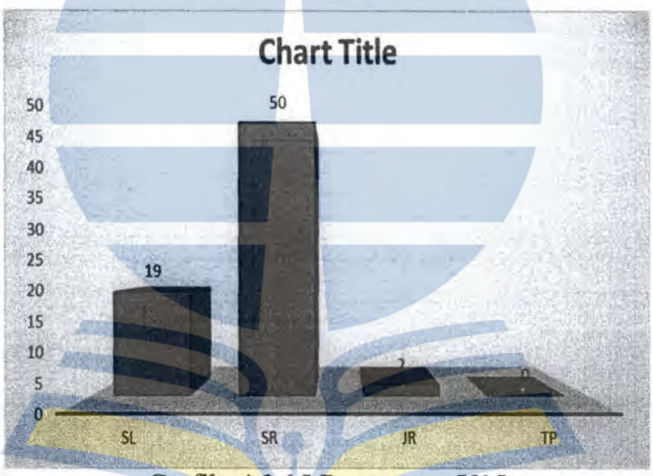
Memilih strategi pembelajaran sebelum menyusun atau merancang pelaksanaan pembelajaran



Grafik 4.3.14 Pertanyaan Y14

Berdasarkan grafik 4.3.14 menunjukkan memilih strategi pembelajaran sebelum menyusun atau merancang pelaksanaan pembelajaran dimana 47 responden menjawab selalu, 20 responden menjawab sering, dan 2 responden menjawab jarang, serta 2 responden menjawab tidak pernah.

Strategi pembelajaran dipilih saat akan menyusun rancangan pembelajaran

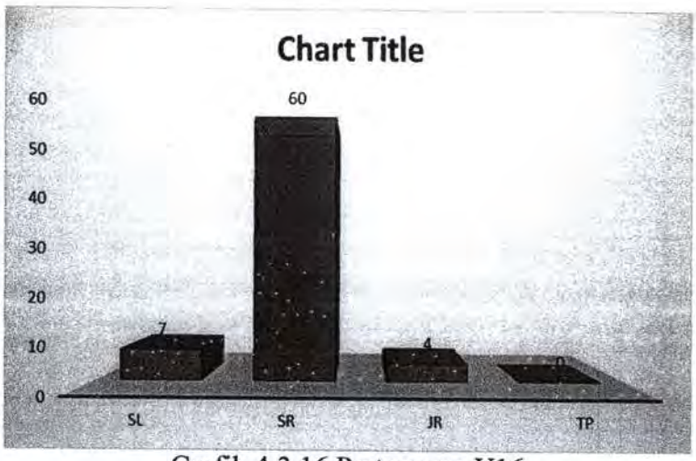


Grafik 4.3.15 Pertanyaan Y15

Berdasarkan grafik 4.3.15 menunjukkan strategi pembelajaran dipilih saat akan menyusun rancangan pembelajaran dimana 19 responden menjawab selalu, 50 responden menjawab sering, dan 2 responden menjawab jarang.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

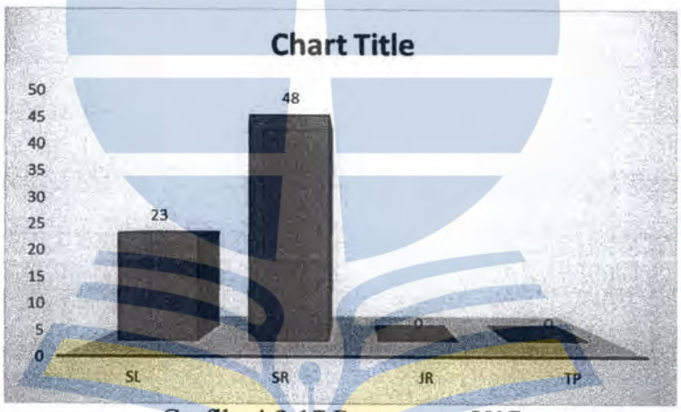
Melaksanakan pembelajaran secara efektif



Grafik 4.3.16 Pertanyaan Y16

Berdasarkan grafik 4.3.16 menunjukkan melaksanakan pembelajaran secara efektif dimana 7 responden menjawab selalu, 60 responden menjawab sering, dan 4 responden menjawab jarang.

Menata latar (setting) pembelajaran tidak harus dilakukan, yang penting pelaksanaan pembelajaran

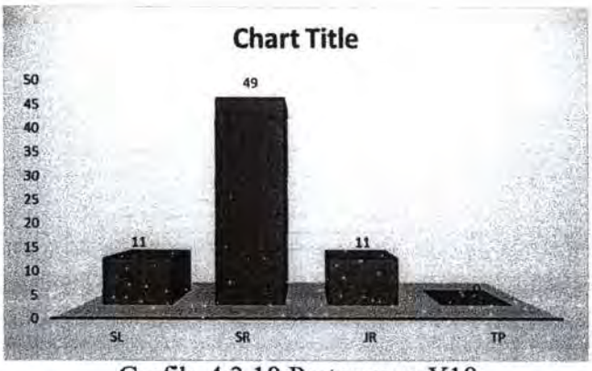


Grafik 4.3.17 Pertanyaan Y17

Berdasarkan grafik 4.3.17 menunjukkan menata latar (setting) pembelajaran tidak harus dilakukan, yang penting pelaksanaan pembelajaran dimana 23 responden menjawab selalu, 48 responden menjawab sering.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

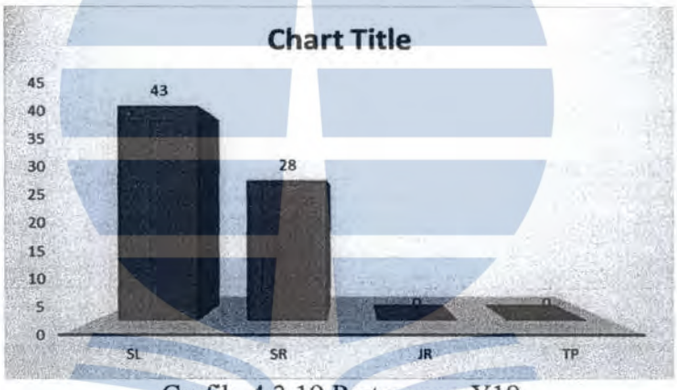
Melaksanakan pembelajaran secara kondusif



Grafik 4.3.18 Pertanyaan Y18

Berdasarkan grafik 4.3.18 menunjukkan melaksanakan pembelajaran secara kondusif dimana 11 responden menjawab selalu, 49 responden menjawab sering, dan 11 responden menjawab jarang.

Pelaksanaan pembelajaran dengan memperhatikan kebutuhan belajar siswa

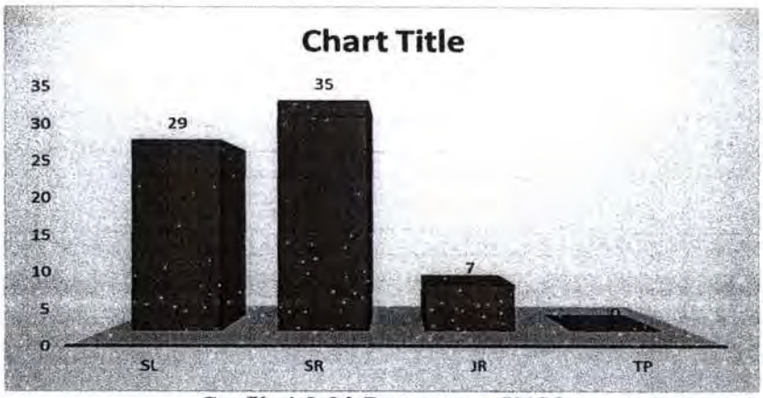


Grafik 4.3.19 Pertanyaan Y19

Berdasarkan grafik 4.3.19 menunjukkan pelaksanaan pembelajaran dengan memperhatikan kebutuhan belajar siswa dimana 43 responden menjawab selalu, 28 responden menjawab sering.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

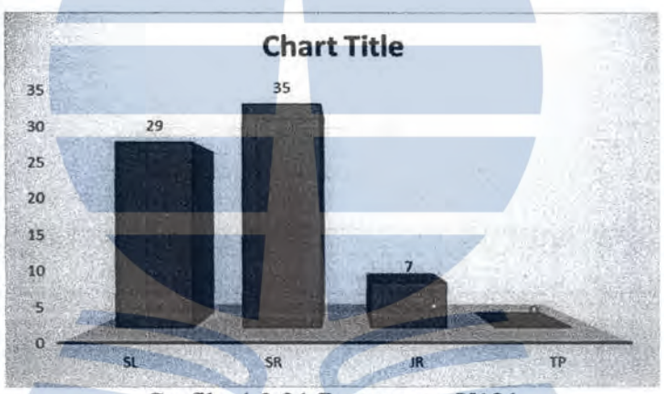
Menata latar (setting) pembelajaran



Grafik 4.3.20 Pertanyaan Y120

Berdasarkan grafik 4.3.20 di atas menunjukkan menata latar (setting) pembelajaran diperoleh bahwa responden yang menjawab selalu berjumlah 29, 35 orang menjawab sering, dan 7 orang menjawab jarang.

Pembelajaran asyik dan menyenangkan diciptakan sehingga siswa merasa senang mempelajari materi pelajaran

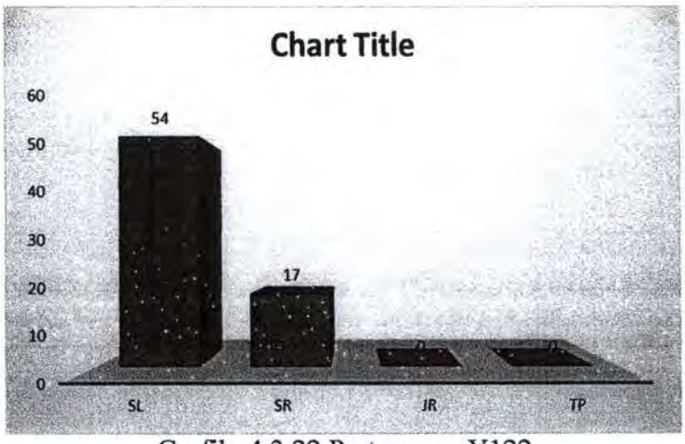


Grafik 4.3.21 Pertanyaan Y121

Berdasarkan grafik 4.3.21 menunjukkan pembelajaran asyik dan menyenangkan diciptakan sehingga siswa merasa senang mempelajari materi pelajaran dimana 29 responden menjawab selalu, 35 responden menjawab sering, dan 7 responden menjawab jarang.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

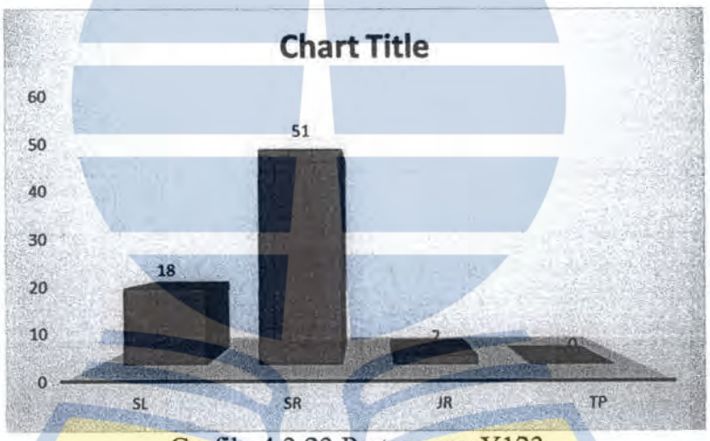
Seluruh materi dalam buku perlu disampaikan



Grafik 4.3.22 Pertanyaan Y122

Berdasarkan grafik 4.3.22 menunjukkan seluruh materi dalam buku perlu disampaikan dimana 54 responden menjawab selalu, 17 responden menjawab sering.

Setting pembelajaran dilaksanakan agar tercipta pembelajaran yang efektif

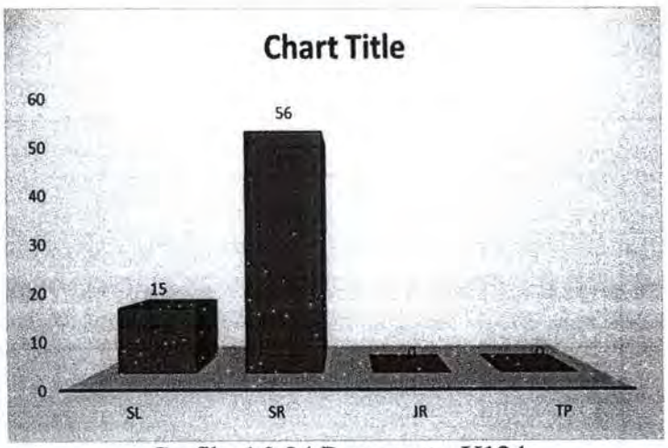


Grafik 4.3.23 Pertanyaan Y123

Berdasarkan grafik 4.3.23 menunjukkan setting pembelajaran dilaksanakan agar tercipta pembelajaran yang efektif dimana 18 responden menjawab selalu, 51 responden menjawab sering, dan 2 responden menjawab jarang.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

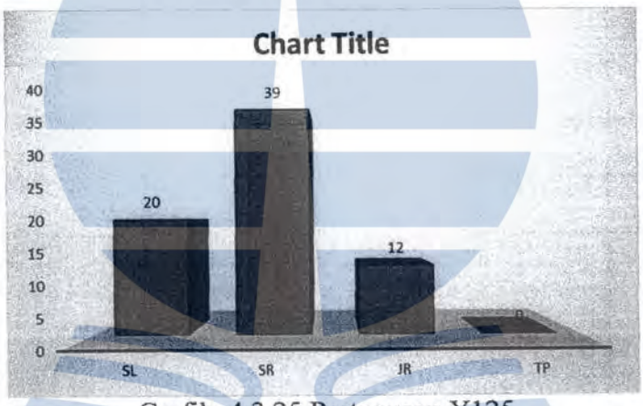
Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan penataan latar pembelajaran



Grafik 4.3.24 Pertanyaan Y124

Berdasarkan grafik 4.3.24 menunjukkan melaksanakan pembelajaran sesuai dengan penataan latar pembelajaran dimana 15 responden menjawab selalu, 56 responden menjawab sering.

Pelaksanaan pembelajaran dengan memperhatikan setting yang telah dibuat

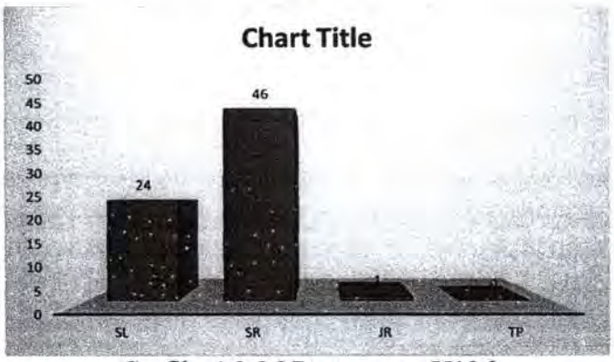


Grafik 4.3.25 Pertanyaan Y125

Berdasarkan grafik 4.3.25 menunjukkan pelaksanaan pembelajaran dengan memperhatikan setting yang telah dibuat dimana 20 responden menjawab selalu, 39 responden menjawab sering, dan 12 responden menjawab jarang.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

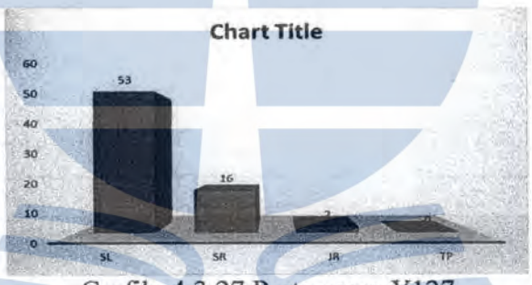
Melaksanakan penilaian (asesmen) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode



Grafik 4.3.26 Pertanyaan Y126

Berdasarkan grafik 4.3.26 menunjukkan melaksanakan penilaian (asesmen) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode dimana 24 responden menjawab selalu, 46 responden menjawab sering, dan 1 responden menjawab jarang.

Menggunakan informasi ketuntasan belajar untuk merancang program remedial atau pengayaan (enrichment)

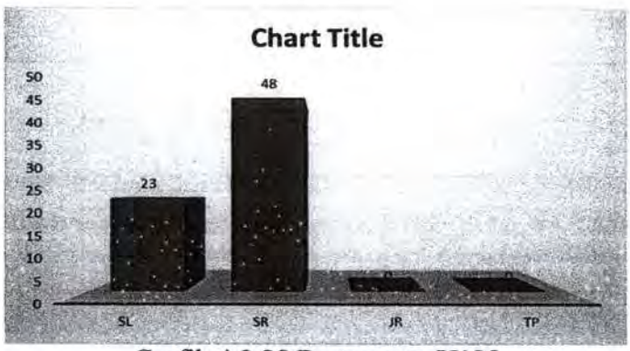


Grafik 4.3.27 Pertanyaan Y127

Berdasarkan grafik 4.3.27 menunjukkan menggunakan informasi ketuntasan belajar untuk merancang program remedial atau pengayaan (enrichment) dimana 53 responden menjawab selalu, 16 responden menjawab sering, dan 2 responden menjawab jarang.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

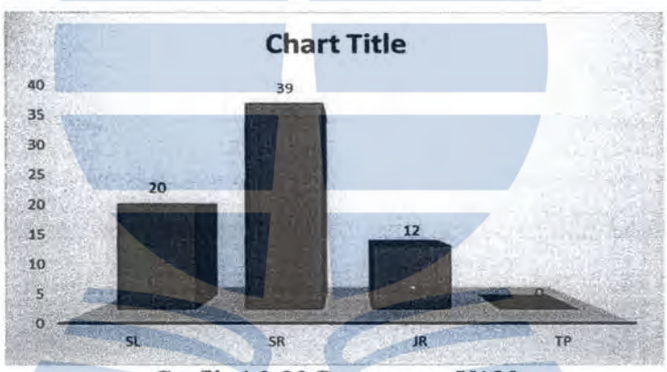
Program remedial atau pengayaan (enrichment) dirancang menggunakan informasi ketuntasan belajar



Grafik 4.3.28 Pertanyaan Y128

Berdasarkan grafik 4.3.28 menunjukkan program remedial atau pengayaan (enrichment) dirancang menggunakan informasi ketuntasan belajar dimana 23 responden menjawab selalu, 48 responden menjawab sering.

Penilaian (asesmen) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan satu metode saja

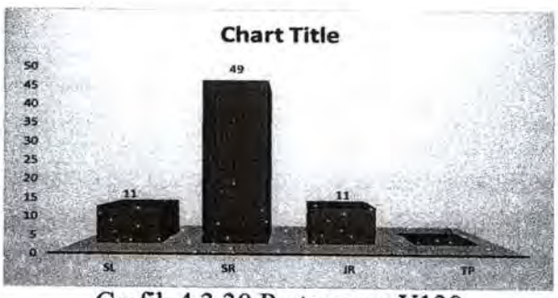


Grafik 4.3.29 Pertanyaan Y129

Berdasarkan grafik 4.3.28 menunjukkan penilaian (asesmen) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan satu metode saja dimana 20 responden menjawab selalu, 39 responden menjawab sering, dan 12 responden menjawab jarang.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

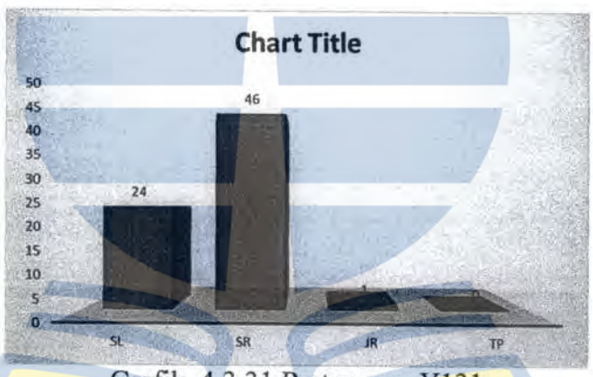
Berbagai metode digunakan untuk melaksanakan penilaian (asesmen) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan



Grafik 4.3.30 Pertanyaan Y130

Berdasarkan grafik 4.3.30 menunjukkan berbagai metode digunakan untuk melaksanakan penilaian (asesmen) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dimana 11 responden menjawab selalu, 49 responden menjawab sering, dan 11 responden menjawab jarang.

Menganalisis hasil penilaian proses untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (mastery level)

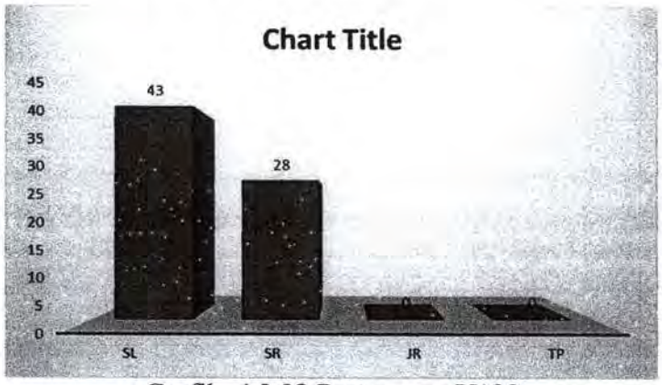


Grafik 4.3.31 Pertanyaan Y131

Berdasarkan grafik 4.3.31 menunjukkan menganalisis hasil penilaian proses untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (mastery level) dimana 24 responden menjawab selalu, 46 responden menjawab sering, dan 1 responden menjawab jarang.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

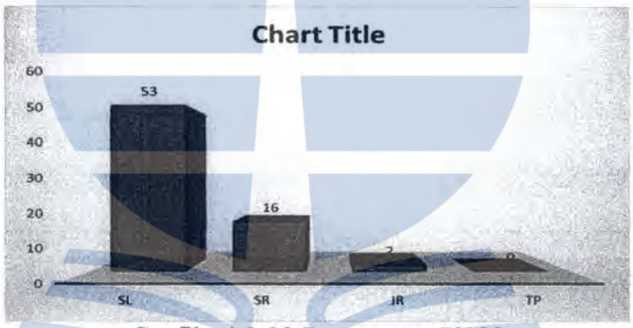
Hasil penilaian pembelajaran tidak harus dimanfaatkan untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum



Grafik 4.3.32 Pertanyaan Y132

Berdasarkan grafik 4.3.32 menunjukkan hasil penilaian pembelajaran tidak harus dimanfaatkan untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum dimana 43 responden menjawab selalu, 28 responden menjawab sering.

Penentuan tingkat ketuntasan belajar (mastery level) dilakukan dengan menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar



Grafik 4.3.33 Pertanyaan Y133

Berdasarkan grafik 4.3.33 menunjukkan penentuan tingkat ketuntasan belajar (mastery level) dilakukan dengan menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar dimana 53 responden menjawab selalu, 16 responden menjawab sering, dan 2 responden menjawab jarang.

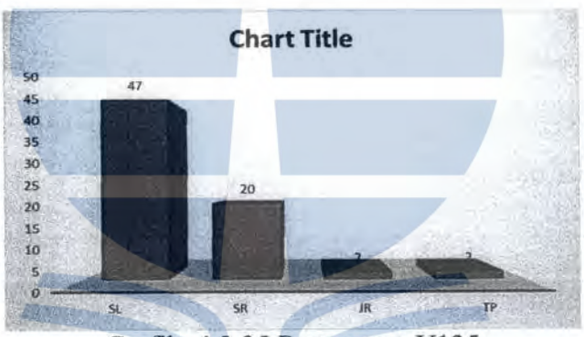
Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum

Grafik 4.3.34 Pertanyaan Y134

Berdasarkan grafik 4.3.34 menunjukkan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum dimana 29 responden menjawab selalu, 35 responden menjawab sering, dan 7 responden menjawab jarang.

Berbagai metode digunakan untuk pelaksanaan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan

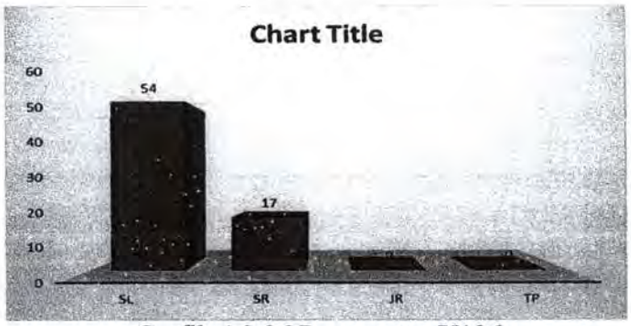


Grafik 4.3.35 Pertanyaan Y135

Berdasarkan grafik 4.3.35 menunjukkan berbagai metode digunakan untuk pelaksanaan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dimana 47 responden menjawab selalu, 20 responden menjawab sering, dan 2 responden menjawab jarang, serta 2 responden menjawab tidak pernah.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

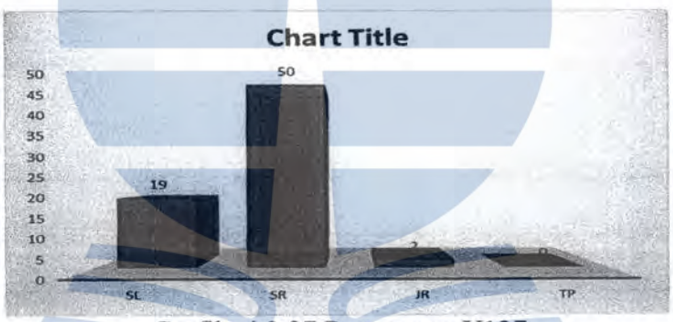
Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (mastery level) tidak perlu dilakukan



Grafik 4.3.36 Pertanyaan Y136

Berdasarkan grafik 4.3.36 menunjukkan menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (mastery level) tidak perlu dilakukan dimana 54 responden menjawab selalu, 17 responden menjawab sering.

Remedial atau pengayaan (enrichment) dirancang menggunakan informasi tingkat ketuntasan belajar (mastery level)

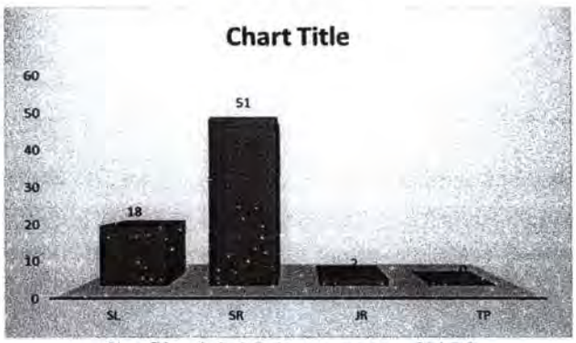


Grafik 4.3.37 Pertanyaan Y137

Berdasarkan grafik 4.3.37 menunjukkan remedial atau pengayaan (enrichment) dirancang menggunakan informasi tingkat ketuntasan belajar (mastery level) dimana 19 responden menjawab selalu, 50 responden menjawab sering, dan 2 responden menjawab jarang.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

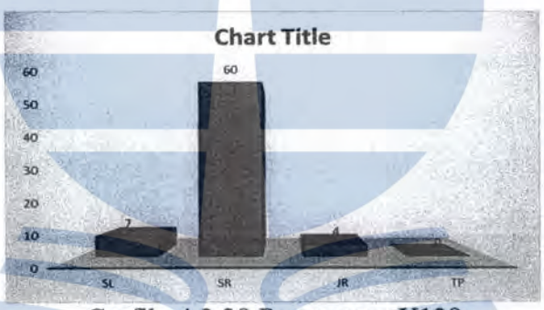
Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (mastery level)



Grafik 4.3.38 Pertanyaan Y138

Berdasarkan grafik 4.3.38 menunjukkan menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (mastery level) dimana 18 responden menjawab selalu, 51 responden menjawab sering, dan 2 responden menjawab jarang.

Program perbaikan kualitas pembelajaran dilakukan dengan memanfaatkan hasil penilaian proses dan hasil pembelajaran

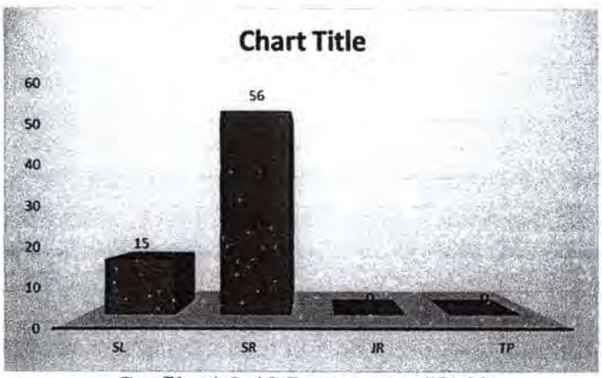


Grafik 4.3.39 Pertanyaan Y139

Berdasarkan grafik 4.3.39 menunjukkan program perbaikan kualitas pembelajaran dilakukan dengan memanfaatkan hasil penilaian proses dan hasil pembelajaran dimana 7 responden menjawab selalu, 60 responden menjawab sering, dan 4 responden menjawab jarang.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

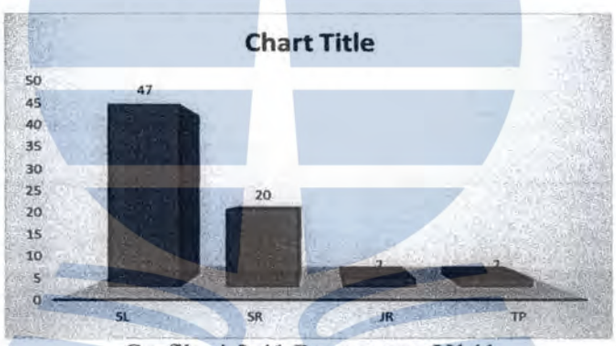
Informasi tingkat ketuntasan belajar (mastery level) digunakan untuk merancang program remedial atau pengayaan



Grafik 4.3.40 Pertanyaan Y140

Berdasarkan grafik 4.3.40 menunjukkan informasi tingkat ketuntasan belajar (mastery level) digunakan untuk merancang program remedial atau pengayaan dimana 15 responden menjawab selalu, 56 responden menjawab sering.

Informasi ketuntasan belajar tidak perlu digunakan untuk merancang program remedial atau pengayaan (enrichment)

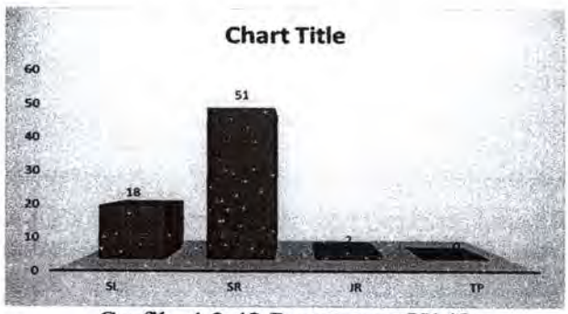


Grafik 4.3.41 Pertanyaan Y141

Berdasarkan grafik 4.3.41 menunjukkan informasi ketuntasan belajar tidak perlu digunakan untuk merancang program remedial atau pengayaan (enrichment) dimana 47 responden menjawab selalu, 20 responden menjawab sering, dan 2 responden menjawab jarang, serta 2 responden menjawab tidak pernah.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

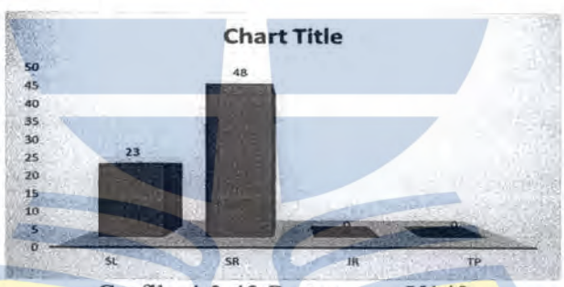
Membimbing anak untuk mengenali potensinya dan melatih untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki



Grafik 4.3.42 Pertanyaan Y142

Berdasarkan grafik 4.3.42 menunjukkan membimbing anak untuk mengenali potensinya dan melatih untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki dimana 18 responden menjawab selalu, 51 responden menjawab sering, dan 2 responden menjawab jarang.

Membimbing anak, menciptakan wadah bagi anak untuk mengenali potensinya dan melatih untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki tidak harus dilaksanakan

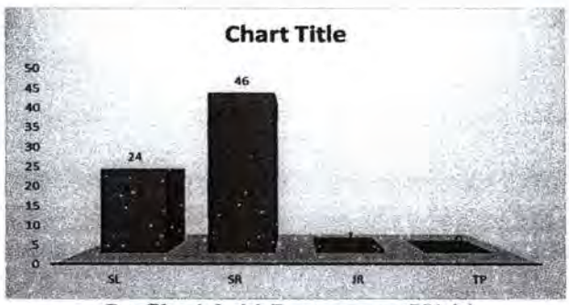


Grafik 4.3.43 Pertanyaan Y143

Berdasarkan grafik 4.3.43 menunjukkan membimbing anak, menciptakan wadah bagi anak untuk mengenali potensinya dan melatih untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki tidak harus dilaksanakan dimana 23 responden menjawab selalu, 48 responden menjawab sering.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

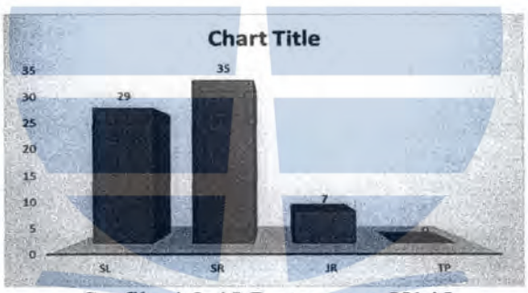
Menciptakan wadah bagi anak untuk mengenali potensinya dan melatih untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki



Grafik 4.3.44 Pertanyaan Y144

Berdasarkan grafik 4.3.44 menunjukkan menciptakan wadah bagi anak untuk mengenali potensinya dan melatih untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki dimana 24 responden menjawab selalu, 46 responden menjawab sering, dan 1 responden menjawab jarang.

Potensi yang dimiliki anak diaktualisasikan dengan cara dibimbing, dilatih dan diberikan wadah yang tepat.



Grafik 4.3.45 Pertanyaan Y145

Berdasarkan grafik 4.3.45 menunjukkan potensi yang dimiliki anak diaktualisasikan dengan cara dibimbing, dilatih dan diberikan wadah yang tepat dimana 29 responden menjawab selalu, 35 responden menjawab sering, dan 7 responden menjawab jarang.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

B. Hasil

1. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan telah terdistribusi normal. Pada pengujian ini, peneliti menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogrov-Smirnov (jika tingkat signifikasinya > 0,05 maka data itu terdistribusi normal dan dapat dilakukan model regresi berganda. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini.

Tabel 4.2 Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	10.45632467
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.039
Kolmogorov-Smirnov Z		.736
Asymp. Sig. (2-tailed)		.651

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari sebesar 0,651 atau lebih besar dari 5%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel yaitu motivasi kerja, budaya kerja, dan kompetensi guru berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara variabel bebas. Model regresi linear berganda terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas dimana tidak terdapat pengaruh antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya Multikolineritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Fector (VIF).* Jika nilai *tolerance* <0,10

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

atau VIF>10 maka terjadi multikolineritas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini

Tabel 4.3 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Kerja	.828	1.208
	Motivasi Kerja	.828	1.208

a. Dependent Variable: Kompetensi Guru

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat semua variabel memiliki nilai *tolerance* > dari 0,1 atau VIF nya lebih kecil dari 10. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel bebas yaitu budaya kerja dan motivasi kerja tidak memiliki hubungan dan terbebas dari multikolinearitas.

2. Model Persamaan Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis menggunakan model persamaan regresi linear berganda untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun pengujian hipotesis menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil pengujian persamaan regresi diperoleh model persamaan regresi linear berganda yang melihat pengaruh signifikan antara variabel budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kompetensi guru. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.4 dan tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.4

Hasil Pengujian Secara Parsial (uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	38.615	14.280	2.704	.009
	Budaya Kerja	.431	.120	3.591	.001
	Motivasi Kerja	1.382	.283	4.891	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi Guru

Sumber: data diolah

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:.

$$Y = 38{,}615 + 0{,}431\ X1 + 1{,}382\ X2 + \varepsilon$$

Persamaan regresi tersebut menjelaskan hasil penelitian sebagai berikut :

a. Pada persamaan di atas, diperoleh nilai konstanta sebesar 38,615 yang menyatakan bahwa apabila variabel budaya kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dianggap tetap, maka kompetensi guru menunjukkan (Y) nilai sebesar 38,615 satuan.

b. Variabel budaya kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,431. Artinya, bahwa setiap kenaikan pada variabel budaya kerja sebesar satu satuan, maka akan menaikkan kompetensi guru sebesar 0,431 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tingkat signifikan sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 5% sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima dimana budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru di Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa.

c. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) menunjukkan nilai sebesar 1,382. Artinya, setiap kenaikan variabel motivasi kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kompetensi guru sebesar 1,382 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap tetap Hasil pengujian hipotesis menunjukkan tingkat signifikan yang diperoleh pada variabel ini sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 5% sehingga dapat ditarik kesimpulan hipotesis diterima yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Secara Bersama (Uji F)

ANOVA[a]

Model		F	Sig.
1	Regression	31.025	.000[b]
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kompetensi Guru
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Kerja

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dilihat hasil pengujian secara simultan pengaruh variabel budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kompetensi guru. Hasil pengujian diperoleh nilai sig (0,000) < ά (0,05). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kompetensi guru Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa.

Dalam mengukur kekuatan (keeratan) suatu hubungan antar variabel dapat dilihat dari nilai kefisien korelasi (R). Disamping itu, untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai *adjusted R square*. Berikut nilai dari koefisien korelasi dan *adjusted r square*.

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	Adjusted R Square
1	.691[a]	.462

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Kerja
b. Dependent Variable: Kompetensi Guru

Berdasarkan tabel 4.6 di atas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,691 yang menunjukkan bahwa hubungan antara budaya kerja, motivasi kerja dengan variabel kompetensi guru adalah kuat yaitu sebesar 69,1% (Sarwono, 2006). Nilai koefisien determinasi (adjusted R^2) adalah 0,462 dimana bahwa 46,2 % variabel kompetensi guru dipengaruhi oleh variabel budaya kerja dan motivasi

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

kerja dan sisanya sebesar 53,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kompetensi Guru Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa.

Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru di Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa. Hal ini dilihat dari tingkat signifikan yang diperoleh pada tabel 4.4 di atas yaitu sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 5% sehingga dapat ditarik kesimpulan hipotesis diterima. Budaya kerja menunjukkan kebiasaan yang dilakukan dalam suatu lingkungan kerja yang bertujuan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Budaya kerja yang baik akan timbul apabila adanya kecocokan antara pelaku dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja meningkatkan kompetensi guru yang artinya bahwa budaya kerja yang terbentuk pada suatu sekolah akan memberikan dorongan dan semangat bagi guru untuk meningkatkan kompetensi mengajar yang bertujuan untuk mendidik siswa. Jika budaya kerja yang terbentuk tidaklah baik akan berdampak terhadap kinerja guru yang pada akhirnya akan menurunkan kompetensi guru yang diharapkan. Dalam pelaksanaan budaya kerja di dunia pendidikan dapat dilakukan dalam tiga kegiatan, yaitu kegiatan awal dimana guru memberikan salah kepada seluruh siswa dan membuka pelajaran dengan memberikan pengenalan. Pada kegiatan inti dengan memberikan pengajaran sesuai dengan kurikulum dan terakhir yaitu kegiatan penutup dengan memberikan kesimpulan. Budaya kerja ini memberikan gambaran adanya

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

prosedur atau tahapan yang harus seorang guru lewati sehingga kompetensi itu dapat tercapai. Penelitian ini sejalan yang dilakukan Syakir dan Pardjono (2015), Mishan (2012), Cahyono (2013), Nurliah (2014), Mahmudin dan Komariyah (2016), dan Pramudjono (2015).

Seperti dijelaskan pada teori organisasi bahwa budaya kerja terbentuk dengan adanya proses kinerja dan produktivitas yang baik dari orang-orang didalamnya untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan sehingga suatu sekolah yang baik dan memiliki budaya kerja yang baik juga karena didalamnya terdapat tenaga pendidik yang memiliki komitmen yang tinggi dalam mencapai visi dan misi sekolah tersebut. Dalam mencapai visi dan misi terdapat proses kinerja dan produktivitas yang dilakukan oleh orang-orang didalam organisasi/ sekolah tersebut. Dengan adanya proses tersebut akan menciptakan budaya kerja yang baik. Sama halnya disuatu sekolah dimana pimpinan sekolah mempunyai komitmen yang tinggi dalam mencapai visi dan misi suatu sekolah sehingga pada akhirnya terbentuk suatu budaya kerja yang baik dimana pimpinan sekolah mengajar guru-guru untuk bersama-sama mencapai visi dan misi sekolah. Pada akhirnya proses yang baik dari pencapaian visi dan misi tersebut akan membentuk budaya kerja yang baik juga yang secara langsung akan mempengaruhi guru dalam mencapai potensi yang diharapkan.

Guru sebagai makhluk sosial akan berinteraksi dengan lingkungan khususnya disekolah sehingga menciptakan suatu budaya kerja yang baik dalam mencapai visi dam misi sekolah. Seperti teori yang dikatakan oleh Farid dan Phipip yang menyatakan bahwa suatu budaya dibentuk dari norma dan perilaku yang disepakati oleh sekelompok orang untuk bertahan dan berada bersama.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Sehingga dari definisi tersebut dapat diketahui bahwa guru yang mempunyai budaya kerja yang baik seperti budi pekerti, taat beragama dan memiliki nilai-nilai luhur akan memberikan pengaruh terhadap rekan kerja dan lingkungan yang pada akhirnya meningkatkan kinerjanya baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Budaya kerja bagi seorang guru dibagi dalam tiga macam kemampuan yaitu, kemampuan profesional dimana seorang guru harus mempunyai kemampuan profesional yang baik yang mencakup penguasaan pelajaran, mengelola program belajar mengajar, kemampuan mengelola kelas, kemampuan menggunakan media dan kemampuan menilai hasil belajar. Dengan adanya kemampuan profesional tersebut akan memberikan cerminan bagi rekan kerja dan lingkungan yang pada akhirnya menciptakan suatu budaya kerja untuk meningkatkan kompetensi guru tersebut. Kategori kedua yaitu dalam hal kemampuan sosial guru dimana mencakup terampil dalam berkomunikasi, bersikap empatik, dapat bekerja sama, dan pandai bergaul. Dengan sikap tersebut guru akan memberikan contoh yang baik bagi rekan kerja dan lingkungan sehingga lingkungan akan mencontoh kemampuan guru yang bersikap sosial sehingga adanya peningkatan kompetensi guru tersebut. Kategori ketiga yaitu kemampuan pribadi yang mencakup 1) Kemantapan dan integritas pribadi, 2) Peka terhadap perubahan dan pembaharuan, 3) Berfikir alternatif, 4) Berusaha memperoleh hasil kerja yang sebaik-baiknya, 5) Berdisiplin dalam melaksanakan tugas, 6) Simpatik dan menarik, luwes, bijaksana dan sederhana dalam bertindak, 7) Kritis, dan 8) Berwibawa sehingga dengan adanya kepribadian yang baik dari guru tersebut akan memberikan cerminan sikap seorang guru yang baik untuk membentuk suatu budaya kerja yang baik juga disekolah yang pada akhirnya meningkatkan kompetensi guru tersebut.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa

Pengujian hipotesis berikutnya yaitu untuk melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi guru. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 5%. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kurniawan (2017), Mahmudin dan Komariyah (2016), Nurliah (2014), Saripudin (2014), Mustaqim (2013), Mishan (2012), dan Wahono (2006). Tetapi penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Idris (2016), Syakir dan Pardjono (2015).

Motivasi kerja menunjukkan dorongan yang dimiliki guru untuk mencapai suatu tujuan. Adanya motivasi kerja yang tinggi membuat guru mempunyai dorongan untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi menyebabkan guru akan lebih terdorong memiliki kompetensi yang diharapkan dalam mencapai tujuan tersebut. Motivasi yang tinggi juga menunjukkan guru memiliki integritas yang tinggi dan professional dalam mengajar sehingga dalam mencapai tujuan tersebut dibutuhkan suatu kompetensi yang baik juga. Apabila guru tidak mempunyai motivasi kerja maka tidak akan diperoleh suatu kompetensi yang diharapkan yang pada akhirnya berdampak terhadap pencapaian tujuan yang diinginkan. Salah satu motivasi kerja guru adalah hak yang ia peroleh dalam mengabdikan dirinya untuk mencerdaskan bangsa. Hal ini karena, guru mempunyai tanggung jawab yang berat dalam mendidik siswa , tetapi penghargaan dan perlindungan guru sangatlah kurang. Jika

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

kita lihat, sebelum adanya sertifikasi guru banyak guru yang kurang memiliki motivasi yang kuat dalam mengajar sehingga berdampak terhadap hasil belajar siswa. Tetapi sekarang ini, dengan adanya penghargaan tersebut akan memberikan motivasi yang besar terhadap guru untuk meningkatkan motivasi dalam mendidik siswa yang pada akhirnya akan berdampak terhadap peningkatan kompetensi guru dalam mendidik.

Disamping itu, adanya motivasi kerja akan meningkatkan keberagaman dan kreatifitas guru dalam mengajar. Seperti pada penelitian yang dilakukan Wardiman (1998), bahwa guru akan mengajar sesuai dengan bidang keahlian dan yang dikuasai. Tuntutan guru dalam memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang ilmunya sangatlah kurang sekarang ini. Sehingga kurangnya profesionalitas guru sebagai pendidik masih sangatlah kurang. Oleh karena itu, mengajar sesuai dengan keahliannya penting dalam memotivasi mengajar seoarang guru dan pada akhirnya memberikan keberagaman dari guru dalam mengajar. Walaupun guru mengajar sesuai dengan yang dikuasai tetapi apabila adanya motivasi kerja akan memberikan kreativitas bagi guru untuk meragamkan metode, media pembelajaran sehingga akan mengembangkan pengetahuan guru tersebut untuk mengajar dan mempermudah siswa dalam memahami mengenai topik tersebut. Sehingga tingkat penguasaan bahan ajar dan ketrampilan yang terbatas dengan adanya motivasi akan meningkatkan keberagaman dalam pembelajaran dan metode penyampaian.

Sarana dan prasarana juga merupakan salah satu faktor yang meningkatkan motivasi mengajar guru dimana adanya sarana dan prasaran yang terdapat di suatu sekolah akan memotivasi seorang guru untuk mengajar lebih baik sehingga akan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

meningkatkan kompetensi dan profesionalitas seorang guru. Kurangnya sarana dan prasarana kurang memberikan motivasi guru dalam mengajar dikarenakan guru tidak dapat memberikan contoh yang baik sehingga kurang memberikan kepuasan guru dalam mengajar.

Motivasi kerja seorang guru juga berkaitan dengan tingkat gaji insentif, kepuasa kerja, status dan identitas, lingkungan kerja, tujuan, kesempatan untuk maju, hubungan kerja, kesejahteraan dan fasilitas sosial, apresiasi kinerja dan stabulitas kerja. Jika kita lihat sekarang ini motivasi kerja seorang guru juga sudah meningkat dimana salah satunya diawal banyaknya masyarakat yang memilih berkecimpung sebagai seorang guru sehingga merupakan motivasi awal menjadi seorang guru. Adanya penghargaan dari pemerintah dengan memberikan tunjangan professional untuk guru guru (sertifikat guru) memberikan dorongan dan motivasi yang besar terhadap seorang guru dalam meningkatkan kompetensi kerjanya untuk menjadi lebih baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya motvasi kerja yang baik dimana disampaikan pada faktor diatas akan meningkatkan kompetensi guru dalam mengajar.

3. Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa

Berdasarkan pengujian secara simultan diperoleh hasil bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kompetensi guru di Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa. Hasil penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.5 dimana diperoleh tingkat signifikannya sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 5% dimana dapat ditarik kesimpulan menerima hipotesis. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya budaya kerja yang baik dan motivasi kerja yang baik

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

dalam suatu sekolah atau organisasi akan meningkatan kompetensi guru atau pekerja didalamnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Syakir dan Pardjono (2015), Mishan (2012), Nurliah (2014), Mahmudin dan Komariyah (2016), Pramudjono (2015).

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya kerja berpengaruh terhadap kompetensi guru Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kompetensi guru Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa.
3. Budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kompetensi guru Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa kelemahan yang membatasi kesempurnaannya. Oleh karena itu, keterbatasan ini perlu diperhatikan dalam penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada guru Sekolah Dasar Kecamatan Namohalu Esiwa sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan pada kecamatan lainnya ataupun pada sekolah menengah pertama atau menengah atas pada kecamatan tersebut.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada kompetensi guru secara umum sehingga tidak menggambarkan 4 kompetensi yang wajib dimiliki guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

C. Saran Penelitian

Beberapa saran yang dapat diajukan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pada penelitian selanjutnya tidak hanya dilakukan pada guru SD saja tetapi guru SMP dan SMA sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan.
2. Pada penelitian selanjutnya berfokus pada 4 kompetensi yang dilakukan guru sehingga dapat dilihat kompetensi yang berpengaruh.
3. Pada penelitian selanjutnya melakukan penelitian tidak hanya pada variabel budaya kerja dan motivasi kerja tetapi variabel lainnya untuk melihat faktor dominan yang mempengaruhi kompetensi guru.
4. Guru lebih meningkatkan kompetensi yang dimiliki dengan berfokus pada 4 kompetensi wajib yang dimiliki guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

DAFTAR PUSTAKA

Amstrong, M. (2009). *Handbook of Management and Leadership: A Guide to Managing Results*. London: Kogan Page.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi.* Jakarta : Rineka Cipta

Cahyono, P. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Status Sosial Ekonomi Terhadap Kompetensi Profesional Guru di SMA Negeri 13 Surabaya. *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan*. Vol 1 No 2 Hal 177-188

Currie, D. (2004). *Personnel in Practice*. Cornwall, U.K.: Wiley-Blackwell.

Dubrin, A. J. (2009). *Essentials of Management.* South Western: Cengage Learning..

Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: Rosda Karya.

Ekosusilo, M., dan Soepardjo, S., (2014). Faktor Dominan yang Mempengaruhi Motivasi Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Guru SMA. *Jurnal Ilmu Pendidikan* Vol 20 No. 2 Hal 134-143

Idris, M. (2016). The Impact of Supervision, Motivation, and Work Ethic on Teachers' Professional Competence: A Case Study of Private Islamic High School Teachers. *International Journal of Human Resource Studies* Vol 6 No. 1. Hal 147-158

Johnson, C. E. (1974). *A Meaning For Competency*, Goergia: Competency Based Education Centre College of Education

Komariah, A. (2006). *Visionary Leadership Menuju Sekolah yang Efektif.* Jakarta: Bumi Aksara

Kurniawan, A., (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Guru Profesional guru pada MIN air joman dan MIS Binjai Serbangan Kabupaten Asahan. Skripsi Universitas Negeri Medan

Luthans, F., (2008).*Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill

Mahmudin dan Komariyah. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Guru Terhadap Kompetensi Guru serta Implikasinya pada Kinerja Guru. *Tekno Efisiensi* Vol.1 No. 2 Hal 209-222

Masruri, H., M., (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, dan Motivasi Kerja Guru terhadap Budaya Organisasi serta implikasinya pada Kinerja Guru. *Kontigensi* Vol 2 No 2 Hal 55-67

Mishan. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Sibolga. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif* Vol 1 No. 2. Hal 1-14

Murni, W., (2010). *Keterampilan Dasar Mengajar* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media,), hal. 32-33

Mustaqim, M., (2013). Pengaruh Motivasi, Latar Belakang Pendidikan, dan Kemampuan Menggunakan Media Terhadap Kompetensi Profesional Guru

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

IPS Madrasah Ibtidaiyyah di Kabupaten Kudus. *Jurnal Elementary* Vol. 1 No 1 Hal 156-170

Nurliah, Gunawan, dan Nongkeng. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah Terhadap Kompetensi Guru Madrasah di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. *Jurnal Mirai Managemen* Vol 1 No. 1 2016. Hal 42-49

Tim Penyusun. (2006). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan

Piet, Sahertian, A. (2000). *Konsep dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Pramudjono. (2015). The Influences of Organizational culture, Moral Hierarchy Level, and Motivation towards the Teacher Commitment. *American Journal of Education Research,* Vol 3 No. 1 Hal 20-24

Profillidis, V. A. (2006). *Railway Management and Engineering*. London: Ashgate Publishing, Ltd

Saripudin (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru Bidang Kompetensi Keahlian Teknik Instalasi Tenaga Listrik Di SMK. *INVOTEC*, Volume X, No.1 Hal 67- 88

Sarwono, J., (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.* Yogyakarta :Graha Ilmu

Sudarwan, D. (2010). *Pedagogi, Andragogi, dan Heutagogi*. Bandung: Alfabeta

Sudjana, N. (2005). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, PT. Remaja Rosdikarya. Bandung

Sukmalana, S. (2007). *Manajemen Kinerja; Langkah efektif untuk membangun, mengendalikan dan Evaluasi Kinerja*. PT. Intermedia Personalia Utama, Jakarta Timur, Indonesia

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

Sumitro, Siswoyo D.T., Sulistyono, Giyono W., Wiboqo L. H., Sidharto S.,. (2002). *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Universitas Negeri Yogyakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan

Suparlan. (2008). *Menjadi Guru yang Efektif*. Yogyakarta: Hikayat.

Supriadi, Dedi dan Fasli. (2001). *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Darah*, Jakarta: Adicipta Karya Nusa

Sutermeister. R (1976). *People and Productivity*. New York: Mc Graw. Hill Book Company

Syakir, J., Muhammad dan Pardjono. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Guru SMA. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Vol 3 No. 2 September 2015. Hal 226-240

Titin, K., (2011). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru di SMK Negeri 1 Losarang Kabupaten Indramayu. *Tesis Fakultas*

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Ilmu Sosial dan Politik Departemen Ilmu Administrasi. Universitas Indonesia

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Wardiman, D., (1998). *Pengembangan sumber daya manusia melalui SMK*, Jayakarta Agung Offset, Jakarta

Wahono. (2006). Pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi Terhadap kompetensi pengelolaan kelas Di sekolah dasar Kristen YSKI Semarang. *Jurnal Fokus Ekonomi.* Vol 1 No. 2 Desember 2006 Hal 40-53

Wijaya, K. D., dan Hermaningsih, A. (2015). Pentingnya Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru. *JEAM* Vol XIV Hal 1-16

Zamroni, (2001). *Pendidikan untuk Demokrasi Tantangan Menuju Civil Society.* Yogyakarta: Bigraf Publishing.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Lampiran : Kuesioner Penelitian

JUDUL TAPM

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMPETENSI GURU SEKOLAH DASAR KECAMATAN NAMOHALU ESIWA

A. Budaya Kerja

Mohon pernyataan di bawah ini dijawab dengan memilih jawaban yang telah disediakan dan memberi tanda cek (√) pada salah satu jawaban yang sudah tersedia sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

SL = Selalu
S = Sering
J = Jarang
TP = Tidak Pernah

No	Pertanyaan	SL	S	J	TP
1	Bapak/ Ibu menyukai pekerjaan sebagai seorang pendidik.				
2	Bapak/ Ibu lebih mementingkan mengajar daripada kegiatan lain				
3	Bapak/ Ibu mendidik dengan sepenuh hati.				
4	Bapak/ Ibu merasa ikhlas bekerja sebagai seorang pendidik.				
5	Bapak/ Ibu puas dengan hasil pembelajaran yang dicapai.				
6	Bapak/ Ibu bisa memenuhi kebutuhan dengan bekerja sebagai pendidik				
7	Bapak/ Ibu mendidik dengan bersungguh-sungguh sesuai dengan bidang ilmu				
8	Bapak/ Ibu mendidik sebagai pekerjaan utama				
9	Bapak/ Ibu datang ke sekolah tepat waktu.				
10	Bapak/ Ibu hadir di sekolah setiap hari				
11	Bapak/ Ibu menggunakan seragam lengkap.				
12	Bapak/ Ibu tepat waktu ketika masuk kelas untuk melaksanakan pembelajaran				
13	Bapak/ Ibu pulang pada jam awal.				
14	Bapak/ Ibu menggunakan waktu belajar mengajar secara tepat.				
15	Bapak/ Ibu mengabdi pada sekolah sebagai seorang pendidik				

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

16	Bapak/ Ibu mementingkan urusan yang terdapat di sekolah daripada urusan pribadi.				
17	Bapak/ Ibu berkemauan tinggi untuk memajukan sekolah.				
18	Bapak/ Ibu berusaha untuk meningkatkan prestasi siswa				
19	Bapak/ Ibu mau memperbaiki kesalahan yang diperbuat				
20	Bapak/ Ibu menerima dengan sikap baik ketika diberi teguran atau hukuman.				
21	Bapak/ Ibu mendidik sesuai dengan tugasnya masing-masing				
22	Bapak/ Ibu melaksanakan amanah dari Kepala sekolah dengan baik				
23	Bapak/ Ibu mau mengakui kesalahan yang diperbuat				
24	Bapak/ Ibu memeriksa perlengkapan sebelum memulai proses pembelajaran				
25	Bapak/ Ibu berkomitmen dalam pelaksanaan pembelajaran				
26	Bapak/ Ibu membuat target untuk menyelesaikan pembelajaran.				
27	Bapak/ Ibu rapi dan teratur dalam melaksanakan pembelajaran.				
28	Bapak/ Ibu mengevaluasi proses pembelajaran setelah selesai.				
29	Bapak/ Ibu memahami tugas-tugas yang diberikan oleh Kepala sekolah.				
30	Bapak/ Ibu melakukan perbaikan ketika terdapat kendala dalam melaksanakan pembelajaran.				
31	Bapak/ Ibu berusaha untuk menjalankan tugas dengan baik.				
32	Bapak/ Ibu memenuhi kewajiban yang harus dipenuhi sebagai seorang guru.				
33	Bapak/ Ibu membantu pekerjaan rekan kerja.				
34	Bapak/ Ibu saling bekerja sama untuk membantu pekerjaan rekan kerja.				

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

B. Motivasi Kerja

Mohon pernyataan di bawah ini dijawab dengan memilih jawaban yang telah disediakan dan memberi tanda cek (√) pada salah satu jawaban yang sudah tersedia sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan

SL = Selalu
S = Sering
J = Jarang
TP = Tidak Pernah

No	Pertanyaan	SL	SR	JR	TP
1	Kepala Sekolah memberikan hadiah/bonus atas pencapaian prestasi kerja saya				
2	Kepala Sekolah mempercayakan untuk melaksanakan tugas penting dengan melihat kemampuan/prestasi yang saya miliki				
3	Rekan kerja memberikan ucapan selamat atas pencapaian prestasi kerja saya				
4	Masa kerja yang lama dan prestasi kerja yang baik membuat rekan kerja segan terhadap saya				
5	Dalam melaksanakan tugas di sekolah saya komit terhadap segala putusan				
6	Saya dapat menerima tugas yang diberikan pimpinan				
7	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan lebih cepat dari waktu yang ditentukan				
8	Saya merasa tertantang bekerjasama dengan teman-teman yang lebih mampu/lebih senior				
9	Saya menjalin komunikasi dengan baik dengan semua rekan kerja di sekolah				
10	Kondisi gedung dan kelas di sekolah dalam keadaan baik, bersih, rapi, dan indah				
11	Saya merasa nyaman dalam bekerja karena tata ruangan di sekolah sesuai dengan alur pelayanan				
12	Perlengkapan alat bantu/media yang saya gunakan dalam pembelajaran dalam keadaan baik				
13	Suasana lingkungan yang ramah dan kooperatif membuat saya betah dalam bekerja				
14	Saya merasa tenang dalam melakukan pekerjaan di lapangan				

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

C. Kompetensi Guru

Mohon pernyataan di bawah ini dijawab dengan memilih jawaban yang telah disediakan dan memberi tanda cek (√) pada salah satu jawaban yang sudah tersedia sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan

SL = Selalu
S = Sering
J = Jarang
TP = Tidak Pernah

Pemahaman Terhadap Peserta Didik

No	Pertanyaan	SL	SR	JR	TP
1	Berusaha memahami psikologi perkembangan anak				
2	Bekal belajar anak harus diperhatikan dan dipahami				
3	Mengidentifikasi kesulitan belajar anak, guna untuk memilih metode pembelajaran yang akan digunakan				
4	Berusaha mengetahui dan memahami bekal ajar awal anak				
5	Psikologi perkembangan anak tidak harus dipahami				

Merancang/ Merencanakan Pembelajaran

No	Pertanyaan	SL	SR	JR	TP
6	Menerapkan teori belajar dan pembelajaran sebelum mengajarkan materi				
7	Menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai dan materi ajar				
8	Karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai dan materi ajar tidak terlalu penting, yang penting aplikasinya				
9	Pemilihan strategi pembelajaran tidak perlu memperhatikan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai dan materi ajar				
10	Menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang telah dipilih				
11	Strategi pembelajaran yang dipilih digunakan pertimbangan dalam menyusun rancangan pembelajaran				
12	Menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang telah dipilih tidak terlalu penting, yang lebih penting adalah aplikasinya				
13	Menyusun rancangan pembelajaran tidak harus				

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

	mempertimbangkan strategi yang telah dipilih				
14	Memilih strategi pembelajaran sebelum menyusun atau merancang pelaksanaan pembelajaran				
15	Strategi pembelajaran dipilih saat akan menyusun rancangan pembelajaran				

Melaksanakan Pembelajaran

No	Pertanyaan	SL	SR	JR	TP
16	Melaksanakan pembelajaran secara efektif				
17	Menata latar (setting) pembelajaran tidak harus dilakukan, yang penting pelaksanaan pembelajaran				
18	Melaksanakan pembelajaran secara kondusif				
19	Pelaksanaan pembelajaran dengan memperhatikan kebutuhan belajar siswa				
20	Menata latar (setting) pembelajaran				
21	Pembelajaran asyik dan menyenangkan diciptakan sehingga siswa merasa senang mempelajari materi pelajaran				
22	Seluruh materi dalam buku perlu disampaikan				
23	Setting pembelajaran dilaksanakan agar tercipta pembelajaran yang efektif				
24	Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan penataan latar pembelajaran				
25	Pelaksanaan pembelajaran dengan memperhatikan setting yang telah dibuat				

Evaluasi Hasil Belajar

No	Pertanyaan	SL	SR	JR	TP
26	Melaksanakan penilaian (asesmen) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode				
27	Menggunakan informasi ketuntasan belajar untuk merancang program remedial atau pengayaan (enrichment)				
28	Program remedial atau pengayaan (enrichment) dirancang menggunakan informasi ketuntasan belajar				
29	Penilaian (asesmen) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan satu metode saja				
30	Berbagai metode digunakan untuk melaksanakan penilaian (asesmen) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan				

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

31	Menganalisis hasil penilaian proses untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (mastery level)				
32	Hasil penilaian pembelajaran tidak harus dimanfaatkan untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum				
33	Penentuan tingkat ketuntasan belajar (mastery level) dilakukan dengan menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar				
34	Memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum				
35	Berbagai metode digunakan untuk pelaksanaan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan				
36	Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (mastery level) tidak perlu dilakukan				
37	Remedial atau pengayaan (enrichment) dirancang menggunakan informasi tingkat ketuntasan belajar(mastery level)				
38	Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (mastery level)				
39	Program perbaikan kualitas pembelajaran dilakukan dengan memanfaatkan hasil penilaian proses dan hasil pembelajaran				
40	Informasi tingkat ketuntasan belajar (mastery level) digunakan untuk merancang program remedial atau pengayaan				
41	Informasi ketuntasan belajar tidak perlu digunakan untuk merancang program remedial atau pengayaan (enrichment)				

Pengembangan Peserta Didik

No	Pertanyaan	SL	SR	JR	TP
42	Membimbing anak untuk mengenali potensinya dan melatih untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki				
43	Membimbing anak, menciptakan wadah bagi anak untuk mengenali potensinya dan melatih untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki tidak harus dilaksanakan				

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

44	Menciptakan wadah bagi anak untuk mengenali potensinya dan melatih untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki				
45	Potensi yang dimiliki anak diaktualisasikan dengan cara dibimbing, dilatih dan diberikan wadah yang tepat.				

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel. Hasil Pengujian Validitas

Item Pertanyaan	Nilai r *Product Moment*	Nilai Kritis r N = 30	Sig. *p value*	Alpha (α)	Kesimpulan
Kompetensi Guru					
y1	0,549	0.235	0,000	0.05	Valid
y2	0,693	0.235	0,000	0.05	Valid
y3	0,603	0.235	0,000	0.05	Valid
y4	0,644	0.235	0,000	0.05	Valid
y5	0,658	0.235	0,000	0.05	Valid
y6	0,641	0.235	0,000	0.05	Valid
y7	0,661	0.235	0,000	0.05	Valid
y8	0,514	0.235	0,000	0.05	Valid
y9	0,626	0.235	0,000	0.05	Valid
y10	0,605	0.235	0,000	0.05	Valid
y11	0,697	0.235	0,000	0.05	Valid
y12	0,691	0.235	0,000	0.05	Valid
y13	0,570	0.235	0,000	0.05	Valid
y14	0,549	0.235	0,000	0.05	Valid
y15	0,603	0.235	0,000	0.05	Valid
y16	0,658	0.235	0,000	0.05	Valid
y17	0,661	0.235	0,000	0.05	Valid
y18	0,626	0.235	0,000	0.05	Valid
y19	0,687	0.235	0,000	0.05	Valid
y20	0,570	0.235	0,000	0.05	Valid
y21	0,693	0.235	0,000	0.05	Valid
y22	0,644	0.235	0,000	0.05	Valid
y23	0,641	0.235	0,000	0.05	Valid
y24	0,514	0.235	0,000	0.05	Valid
y25	0,605	0.235	0,000	0.05	Valid
y26	0,691	0.235	0,000	0.05	Valid
y27	0,661	0.235	0,000	0.05	Valid
y28	0,514	0.235	0,000	0.05	Valid
y29	0,626	0.235	0,000	0.05	Valid
y30	0,605	0.235	0,000	0.05	Valid
y31	0,687	0.235	0,000	0.05	Valid
y32	0,691	0.235	0,000	0.05	Valid
y33	0,570	0.235	0,000	0.05	Valid
y34	0,549	0.235	0,000	0.05	Valid

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

y35	0,693	0.235	0,000	0.05	Valid
y36	0,603	0.235	0,000	0.05	Valid
y37	0,644	0.235	0,000	0.05	Valid
y38	0,658	0.235	0,000	0.05	Valid
y39	0,641	0.235	0,000	0.05	Valid
y40	0,549	0.235	0,000	0.05	Valid
y41	0,644	0.235	0,000	0.05	Valid
y42	0,661	0.235	0,000	0.05	Valid
y43	0,605	0.235	0,000	0.05	Valid
y44	0,570	0.235	0,000	0.05	Valid
y45	0,658	0.235	0,000	0.05	Valid
Budaya Kerja					
x11	0,503	0.235	0,000	0.05	Valid
x12	0,492	0.235	0,000	0.05	Valid
x13	0,370	0.235	0,001	0.05	Valid
x14	0,333	0.235	0,000	0.05	Valid
x15	0,417	0.235	0,000	0.05	Valid
x16	0,439	0.235	0,000	0.05	Valid
x17	0,282	0.235	0,017	0.05	Valid
x18	0,440	0.235	0,000	0.05	Valid
x19	0,355	0.235	0,002	0.05	Valid
x110	0,719	0.235	0,000	0.05	Valid
x111	0,619	0.235	0,000	0.05	Valid
x112	0,743	0.235	0,000	0.05	Valid
x113	0,722	0.235	0,000	0.05	Valid
x114	0,526	0.235	0,000	0.05	Valid
x115	0,503	0.235	0,000	0.05	Valid
x116	0,626	0.235	0,000	0.05	Valid
x117	0,417	0.235	0,000	0.05	Valid
x118	0,642	0.235	0,000	0.05	Valid
x119	0,355	0.235	0,002	0.05	Valid
x120	0,619	0.235	0,000	0.05	Valid
x121	0,722	0.235	0,000	0.05	Valid
x122	0,492	0.235	0,000	0.05	Valid
x123	0,632	0.235	0,000	0.05	Valid
x124	0,439	0.235	0,000	0.05	Valid
x125	0,440	0.235	0,000	0.05	Valid
x126	0,719	0.235	0,000	0.05	Valid

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

x127	0,743	0.235	0,000	0.05	Valid
x128	0,526	0.235	0,000	0.05	Valid
x129	0,719	0.235	0,000	0.05	Valid
x130	0,619	0.235	0,000	0.05	Valid
x131	0,743	0.235	0,000	0.05	Valid
x132	0,722	0.235	0,000	0.05	Valid
x133	0,526	0.235	0,000	0.05	Valid
x134	0,503	0.235	0,000	0.05	Valid
Motivasi Kerja					
x21	0,665	0.235	0,000	0.05	Valid
x22	0,542	0.235	0,000	0.05	Valid
x23	0,665	0.235	0,000	0.05	Val id
x24	0,712	0.235	0,000	0.05	Valid
x25	0,721	0.235	0,000	0.05	Valid
x26	0,406	0.235	0,000	0.05	Valid
x27	0,540	0.235	0,000	0.05	Valid
x28	0,394	0.235	0,001	0.05	Valid
x29	0,492	0.235	0,000	0.05	Valid
x210	0,551	0.235	0,000	0.05	Valid
x211	0,376	0.235	0,000	0.05	Valid
x212	0,469	0.235	0,000	0.05	Valid
x213	0,531	0.235	0,000	0.05	Valid
x214	0,542	0.235	0,000	0.05	Valid

Sumber: data diolah

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Lampiran : Hasil Olah Data SPSS

Uji Reliabilitas

Budaya Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	34

Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	14

Kompetensi Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	45

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	10.45632467
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.039

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Kolmogorov-Smirnov Z	.736
Asymp. Sig. (2-tailed)	.651

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Kerja	.828	1.208
	Motivasi Kerja	.828	1.208

a. Dependent Variable: Kompetensi Guru

Uji Hipotesis

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.691[a]	.477	.462	10.609	1.466

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Kompetensi Guru

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6983.865	2	3491.932	31.025	.000[b]
	Residual	7653.431	68	112.550		
	Total	14637.296	70			

a. Dependent Variable: Kompetensi Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Kerja

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

1	(Constant)	38.615	14.280		2.704	.009
	Budaya Kerja	.431	.120	.346	3.591	.001
	Motivasi Kerja	1.382	.283	.471	4.891	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi Guru

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

Lampiran : Variabel Budaya Kerja

Responden	Budaya Kerja																																Total
	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	28	29	30	31	32	33	34	
1	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	125
2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	115
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	121
4	1	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	120
5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	125
6	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	123
7	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	106
8	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	130
9	2	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	109
10	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	132
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	133
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	93
13	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	110

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

14	1	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	88
15	4	4	4	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	4	4	4	135
16	1	3	3	2	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	1	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	1	101
17	1	1	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	3	2	1	3	4	3	4	2	3	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	84
18	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	105
19	1	3	4	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	99
20	1	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	98
21	1	3	4	1	4	4	4	2	4	3	3	3	4	2	1	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	2	1	102
22	1	4	4	1	4	4	4	2	4	2	2	2	3	2	1	3	4	3	4	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	89
23	1	2	4	1	4	4	4	3	4	2	2	2	3	3	1	4	4	3	4	2	3	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	1	91
24	2	3	4	2	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	104
25	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	112
26	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	108
27	1	3	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	1	115
28	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	102
29	2	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	111

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

30	2	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	112
31	1	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	1	114
32	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	110
33	1	2	4	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	1	115
34	1	3	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	1	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	1	112
35	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	119
36	1	2	3	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	95
37	1	3	4	1	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	1	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	1	113
38	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	126
39	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	112
40	1	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	1	114
41	1	2	3	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	95
42	1	4	3	1	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	1	107
43	1	2	4	1	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	1	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	100
44	2	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	103
45	1	2	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	117

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

46	1	4	4	1	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	1	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	108
47	2	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	106
48	1	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	120
49	1	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	1	112
50	1	3	4	1	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	1	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	97
51	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	97
52	1	2	3	1	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	3	1	78
53	2	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	112
54	1	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	1	114
55	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	110
56	1	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	1	116
57	1	3	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	1	113
58	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	119
59	1	2	3	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	95
60	1	3	4	1	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	1	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	1	113
61	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	126

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

62	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	112
63	1	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	1	115
64	1	2	3	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	95
65	1	4	3	1	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	1	107
66	1	2	4	1	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	1	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	101
67	2	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	103
68	1	2	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	117
69	1	4	4	1	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	1	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	108
70	2	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	106
71	1	3	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	119

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

Lampiran : Variabel Motivasi Kerja

Responden	Motivasi Kerja														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	47
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	55
3	1	3	1	4	4	4	1	3	3	4	4	3	3	3	41
4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	50
5	1	3	1	4	3	4	1	4	3	3	4	3	4	3	41
6	1	3	1	4	3	4	1	4	3	3	4	3	4	3	41
7	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3	3	49
8	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	53
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	52
10	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	49
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	53
12	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	39
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
16	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	50
17	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	41

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

18	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	44
19	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	46
20	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	44
21	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	2	3	3	47
22	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	42
23	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	52
24	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	49
25	3	4	1	4	4	4	1	3	3	4	2	4	4	3	44
26	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	46
27	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	44
28	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	46
29	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	50
30	3	3	1	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	43
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
32	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	48
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
34	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	48
35	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	52
36	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	2	35

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

37	3	4	1	3	2	4	1	2	4	3	3	3	3	3	39
38	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	50
39	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	44
40	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	50
41	4	3	3	3	4	4	3	2	4	2	4	2	3	3	44
42	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	43
43	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	43
44	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	43
45	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	50
46	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	49
47	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	45
48	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	53
49	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	48
50	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	47
51	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	49
52	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	48
53	3	3	1	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	43
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
55	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	48

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
57	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	48
58	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	52
59	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	33
60	3	4	1	3	2	4	1	2	4	3	3	3	3	3	39
61	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	48
62	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	44
63	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	50
64	4	3	3	3	4	4	3	2	4	2	4	2	3	3	44
65	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	43
66	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	44
67	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	42
68	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	50
69	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	49
70	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	45
71	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	52

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

Lampiran : Variabel Kompetensi Guru

Responden	Jenis Kelamin	Pendidikan	Pemahaman Terhadap Peserta Didik					Merancang/ Merencanakan Pembelajaran							
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	1	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	0	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	0	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	0	2	1	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
6	0	1	1	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
7	0	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
8	0	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3
9	1	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3
10	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4
11	0	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
12	0	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
13	0	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3
14	0	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	0	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	1	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
17	0	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
18	1	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
19	1	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
20	0	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2
21	1	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3
22	1	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
23	1	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

24	1	2	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3
25	1	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
26	1	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3
27	1	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
28	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
29	1	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
30	1	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
31	1	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
32	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
33	0	1	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
34	0	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
35	1	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
36	0	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3
37	1	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
38	1	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
39	1	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
40	1	1	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	2
41	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3
42	0	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	0	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4
46	1	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4
47	0	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

49	1	2	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2
50	1	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4
51	0	2	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3
52	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	0	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
54	1	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
55	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
56	1	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
57	0	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
58	0	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
59	0	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3
60	0	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
61	0	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
62	1	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
63	0	2	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	2
64	0	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3
65	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	0	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	0	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4
69	0	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4
70	0	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
71	0	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

		Melaksanakan Pembelajaran															
14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4
1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4
4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4
4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3
4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3
4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3
4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4
4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4
4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3
4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4
4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4
4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
4	3	3	3	2	4	2	4	4	3	2	3	4	3	2	2	3	4
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	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	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	3	3	3	3	3
4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	2	3	3	4
4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	2	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

Lampiran : Variabel Kompetensi Guru

4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3
3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	2	3	4	4
4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4
4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4
4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
4	3	3	3	2	4	2	4	4	3	2	3	4	3	2	2	3	4
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	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	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	3	3	3	3	3
4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	2	3	3	4
4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	2	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

Evaluasi Hasil Belajar										Pengembangan Peserta Didil				Total
32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	
3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	138
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	177
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	162
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	180
4	4	1	4	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	147
4	4	1	4	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	147
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	152
4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	153
4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	145
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	167
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	166
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	129
4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	145
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	135
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	180
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	159
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	138
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	152
4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	152
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	134
4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	164
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	173
4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	155

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	150
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	173
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	163
4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	148
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	128
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	159
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	155
3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	141
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	148
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	166
4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	159
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	159
2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	115
4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	145
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	168
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	156
4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	142
4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	130
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	135
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	135
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	135
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	153
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	153
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	138
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	170

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

43925

4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	141
4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	156
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	152
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	135
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	155
3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	141
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	148
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	166
4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	159
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	159
2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	115
4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	145
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	168
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	156
4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	142
4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	130
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	135
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	135
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	135
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	153
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	153
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	138
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	170

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka