

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN MOTIVASI MENGAJAR
TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU SD
MENGUNAKAN METODE *PARTICIPATORY
ACTION RESEARCH* (PAR)**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

MUMU MUNANDAR

NIM. 530005066

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

ABSTRACT**EFFECT OF WELFARE AND TEACHING MOTIVATION ON
PROFESIONALCOMPETENCE OF ELEMENTARY TEACHERS USING THE
PARTICIPATORY ACTION RESEARCH (PAR) METHOD**

Mumu Munandar
munandar.mumufaki@gmail.com

Graduate Studies Program
Universitas Terbuka

Teacher professional competence is one of the factors to improve the quality of education. The teacher's professional competence is influenced by several factors, including welfare and motivation to teach. This study aims to analyze the influence of these factors. This study was conducted on teachers in the Solear District 01 Cluster, totaling 76 respondents. The independent variable in this study is the welfare and motivation of teaching teachers while the dependent variable is the professional competence of teachers. The Participatory Action Research (PAR) method is used to see the difference between the results of the analysis without participation and the active participation of relevant stakeholders. So the involvement of the Principal is important in this research. Scale measurement using a Likert scale. Data collection procedures using questionnaire and observation methods. As for the analysis of the data using descriptive analysis and simple regression and multiple regression. The software used in the analysis is SPSS 20. From the estimated standard for the variables of Welfare (x_1), Teaching Motivation (x_2), Teacher Professional Competency (y) the structural equation can be made as follows $Y = 93.908 + 0.010 x_1 + 0.603 x_2$. The analysis shows that the variable Teacher Professionalism is influenced by the welfare and motivation to teach together at 96.3% while the remaining 3.7% is influenced by other variables outside this research model. So it can be concluded that the effect is very significant. However, if you look at the analysis results of each variable, the positive value is only the variable of teaching motivation while the welfare variable is negative. However, the principal's observations through the observation sheet during the research of the respondents showed positive changes in an effort to improve their professional competence.

Keywords: Welfare, Teaching Motivation, Professional Competence, Participatory Action Research (PAR)

ABSTRAK

PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN MOTIVASI MENGAJAR TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU SD MENGUNAKAN METODE PARTICIPATORY ACTION RESEARCH (PAR)

Mumu Munandar
munandar.mumufaki@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Kompetensi Profesional guru merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan mutu pendidikan. Kompetensi Profesional guru sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya ialah kesejahteraan dan motivasi mengajar. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari faktor tersebut. Penelitian ini dilakukan pada guru di Gugus 01 Kecamatan Solear yang berjumlah 76 responden. Variabel independen pada penelitian ini adalah kesejahteraan dan motivasi mengajar guru sedangkan variabel dependen adalah Kompetensi profesional guru. Metode *Participatory Action Research (PAR)* digunakan untuk melihat perbedaan antara hasil analisis tanpa partisipasi dengan partisipasi aktif stakeholder terkait. Sehingga keterlibatan Kepala Sekolah penting dalam penelitian ini. Pengukuran skala menggunakan skala Likert. Prosedur pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dan observasi. Sedangkan untuk analisis datanya menggunakan analisis deskriptif dan regresi sederhana serta regresi berganda. Perangkat lunak yang digunakan dalam analisis ialah SPSS 20. Dari standar estimated untuk variabel Kesejahteraan (x_1), Motivasi Mengajar (x_2), Kompetensi Profesional Guru (y) maka dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut $Y = 93,908 + 0,010 x_1 + 0,603 x_2$. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Profesionalisme Guru dipengaruhi oleh kesejahteraan dan motivasi mengajar secara bersama sebesar 96,3 % sedangkan sisanya 3,7 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Akan tetapi jika melihat hasil analisis secara masing – masing variabel, yang bernilai positif hanya variabel motivasi mengajar sedangkan variabel kesejahteraan bernilai negatif. Akan tetapi, hasil pengamatan kepala sekolah melalui lembar observasi selama penelitian para responden terlihat perubahan yang positif dalam usaha meningkatkan kompetensi profesionalismenya.

Kata Kunci: *Kesejahteraan, Motivasi Mengajar, Kompetensi Profesionalisme, Participatory Action Research (PAR)*

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER PENDIDIKAN DASAR

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Kesejahteraan dan Motivasi Mengajar terhadap Profesional Guru SD Menggunakan Metode *Participatory Action Research* (PAR)

adalah hasil karya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Serang, Agustus 2019

Yang Menyatakan,



MUMU MUNANDAR
NIM. 530005066

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN DASAR

PENGESAHAN HASIL UJIAN SIDANG

Nama : Mumu Munandar
NIM : 530005066
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar
Judul TAPM : **Pengaruh Kesejahteraan dan Motivasi Mengajar terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Menggunakan Metode *Participatory Action Research* (PAR)**

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

Hari/Tanggal : Minggu/ 1 September 2019

Waktu : 09.30 – 11.00

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.A

Penguji Ahli

Prof. Dr. Mohamad Syarif Sumantri, M.Pd

Pembimbing I

Dr. Firmanul Catur Wibowo, M.Pd

Pembimbing II

Dr. Tita Rosita, M.Pd



.....
.....
.....
.....

PERSETUJUAN TAPM
PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN DASAR

Judul TAPM : **Pengaruh Kesejahteraan dan Motivasi Mengajar terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Menggunakan Metode *Participatory Action Research* (PAR)**

Penyusun TAPM : Mumu Munandar
NIM : 530005066
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar
Hari, Tanggal :

Menyetujui:

Pembimbing II,

Pembimbing I,

Dr. Tita Rosita, M.Pd
NIP. 19601003 198601 2 001

Dr. Firmanul Catur Wibowo, M.Pd.
NIP. 19870426 201903 1 009

Penguji Ahli,

Prof. Dr. Mohamad Syarif Sumantri, M.Pd
NIP. 19610615 198612 1 001

Mengetahui:

Ketua Program Pascasarjana
Pendidikan Keguruan,

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

Dekan FKIP
Universitas Terbuka,



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

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, penulis panjatkan syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan karunia, rahmat, dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan dan Motivasi Mengajar terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Menggunakan Metode *Participatory Action Research* (PAR). Penelitian ini dilaksanakan pada Gugus 01 Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang.

Laporan ini dibuat dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada program studi MPDR. Oleh karena itu, perkenankanlah peneliti menyampaikan rasa terima kasih sebesar – besarnya kepada :

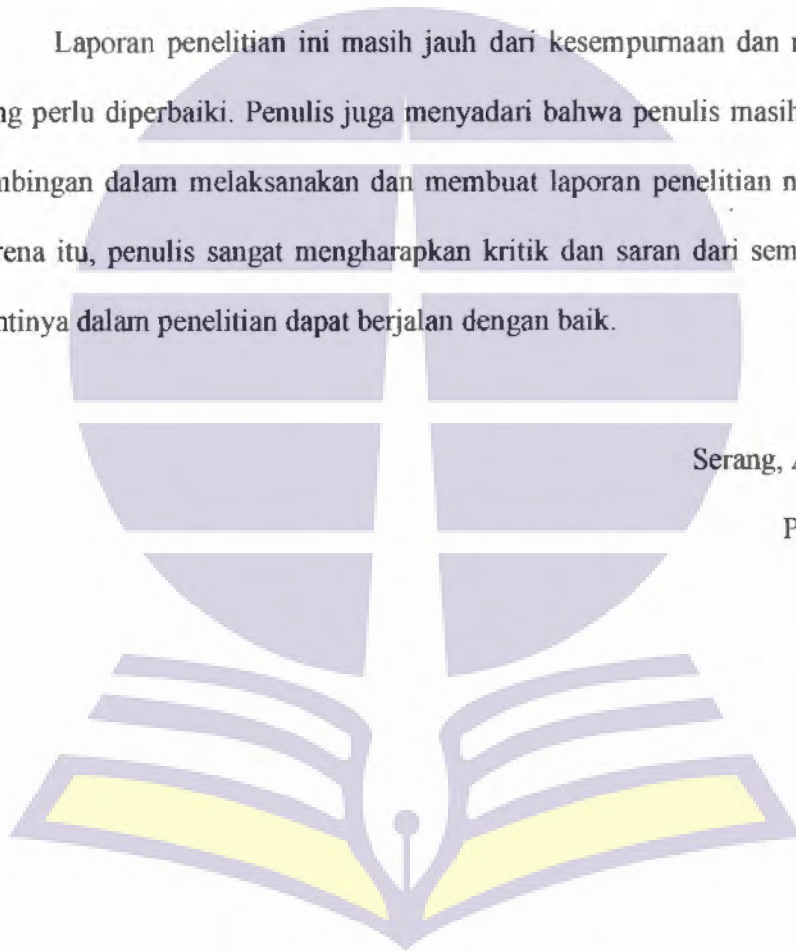
1. Bapak Prof. Drs. Ojat Darajat, M. Bus., Ph.D., selaku Rektor UT;
2. Bapak Prof. Drs. Udan Kusmawan, M.A., Ph.D., selaku Dekan FKIP UT;
3. Ibu Dr. Siti Julaeha, M.Pd, selaku Kepala Pusat P4s UT;
4. Ibu Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.A, selaku Kaprodi Magister Pendidikan Dasar;
5. Bapak Dr. Maman Rumanta, M.Si, selaku Direktur UPBJJ UT Serang;
6. Ibu Rakhmini Juwita, S.E., M.Si, selaku penanggung jawab Program Pascasarjana UPBJJ UT Serang;
7. Bapak Dr. Firmanul Catur Wibowo, M.Pd. selaku Pembimbing 1;
8. Ibu Dr. Tita Rosita, M.Pd. selaku Pembimbing 2;
9. Bapak dan Ibu Tutor serta seluruh staff akademika program Pascasarjana MPDR Universitas Terbuka Serang;

10. Bapak Kepala Sekolah beserta dewan guru Gugus 01 Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang yang telah memberikan kesempatan dan motivasi dalam melaksanakan penelitian ini;
11. Istri tercinta, keluarga, dan teman yang tiada henti memberikan dukungan baik moril maupun materil;

Laporan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak yang perlu diperbaiki. Penulis juga menyadari bahwa penulis masih memerlukan bimbingan dalam melaksanakan dan membuat laporan penelitian nantinya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak agar nantinya dalam penelitian dapat berjalan dengan baik.

Serang, Agustus 2019

Peneliti



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Mumu Munandar

NIM : 530005066

Program Studi : Magister Pendidikan Dasar

Tempat, tanggal lahir : Tangerang, 27 Maret 1987

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN Cibugel I pada tahun 1999

Lulus SMP di SMPN 1 Cisoka pada tahun 2002

Lulus SMA di SMAN 1 Cisoka pada tahun 2005

Lulus D2 Matematika di STAI Palabuhan Ratu tahun 2007

Lulus S1 PGSD di Universitas Terbuka pada tahun 2015

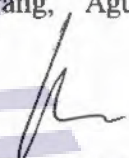
Riwayat Pekerjaan : Tahun 2007 s.d. 2019 sebagai Guru di SDN Solear II

Tahun 2010 s.d. 2019 sebagai Guru di SDS As-Sakilin

Tahun 2012 s.d. 2014 sebagai Guru di MA Darfal Cisoka

Tahun 2014 s.d. 2015 sebagai Guru di SMP Muhammadiyah

Serang, Agustus 2019



MUMU MUNANDAR
NIM. 530005066

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak.....	i
Pernyataan.....	iii
Lembar Pengesahan.....	iv
Lembar Persetujuan.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Riwayat Hidup.....	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Bagan.....	xii
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xv
BAB. I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	17
C. Tujuan Penelitian.....	17
D. Kegunaan Penelitian.....	18
BAB. II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori.....	19
1. Kesejahteraan Guru.....	19
2. Motivasi Mengajar Guru.....	25
3. Kompetensi Profesional Guru.....	28
4. Participatory Action Research (PAR).....	32

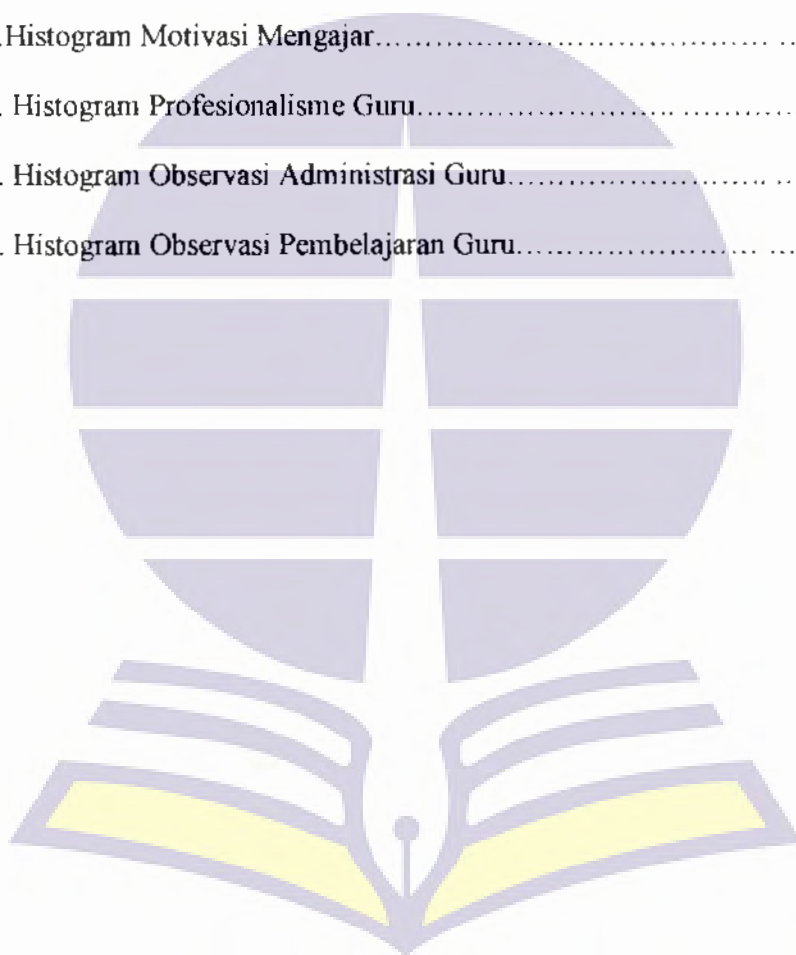
B. Penelitian Terdahulu.....	35
C. Kerangka Pemikiran/Kerangka Teoritik.....	39
D. Operasionalisasi Variabel.....	40
1. Operasional Variabel.....	40
2. Skala dan Indeks Pengukuran Variabel.....	43
E. Hipotesis.....	45
BAB. III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	46
B. Populasi dan Sampel.....	46
C. Instrumen Penelitian.....	47
1. Validitas Instrumen.....	53
2. Reliabilitas Instrumen.....	55
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	56
1. Kuesioner.....	56
2. Metode Observasi.....	57
E. Metode Analisis Data.....	58
1. Analisis Deskriptif.....	59
2. Analisis Regresi Berganda.....	59
BAB. IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	64
B. Hasil Penelitian.....	64
1. Kesejahteraan.....	64
2. Motivasi mengajar.....	67
3. Kompetensi Profesionalisme Guru.....	70

4. Observasi.....	72
C. Hasil Uji Penelitian.....	78
1. Uji Prasyarat.....	78
2. Uji Hipotesis.....	79
3. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif.....	85
D. Pembahasan.....	86
1. Pengaruh Variabel X1 Terhadap Y.....	86
2. Pengaruh Variabel X2 Terhadap Y.....	92
3. Pengaruh Variabel X1 dan X2 Secara Bersama Terhadap Y.....	96
4. Pengaruh Penggunaan PAR.....	99
BAB. V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	104
B. Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	



DAFTAR BAGAN

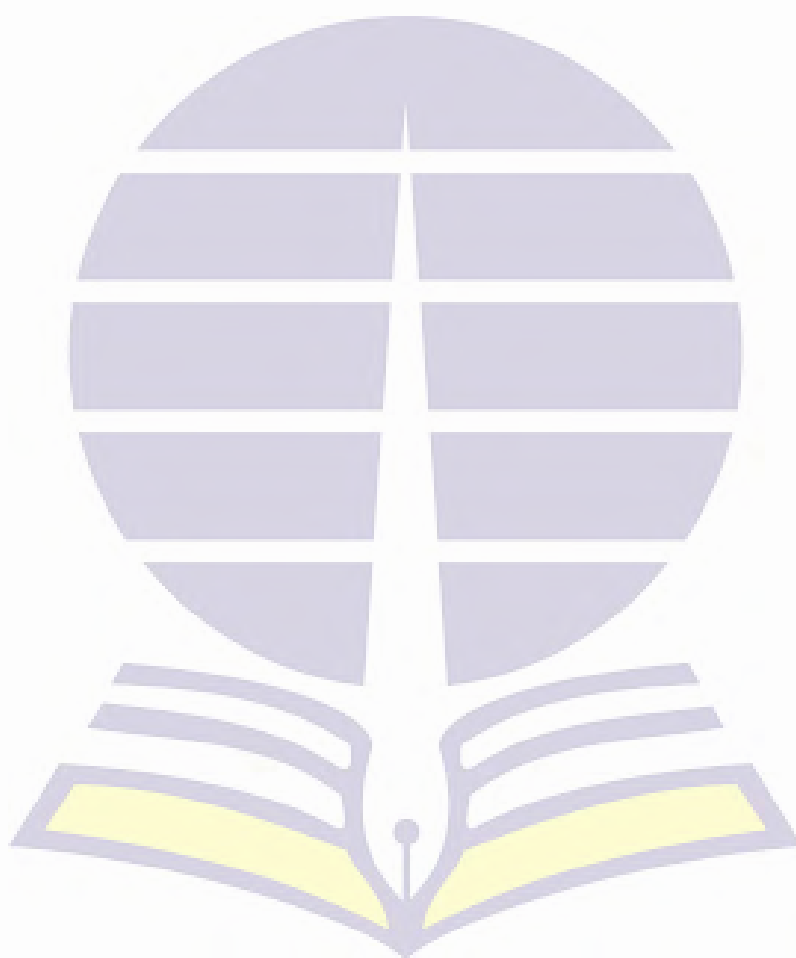
Bagan	Halaman
1.1 Raport Mutu 2018.....	3
2.1 Kerangka Teoritik	39
4.1 Histogram Kesejahteraan Guru.....	66
4.2. Histogram Motivasi Mengajar.....	69
4.3. Histogram Profesionalisme Guru.....	72
4.4. Histogram Observasi Administrasi Guru.....	74
4.5. Histogram Observasi Pembelajaran Guru.....	77



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Raport Mutu 2018	2
1.2 Studi Perbedaan Guru PNS dan Non PNS.	4
2.1 Operasionalisasi Variabel.	40
3.1 Kisi – kisi Instrumen Tingkat Kesejahteraan.....	48
3.2 Kisi – kisi Instrumen Tingkat Motivasi Mengajar.....	49
3.3 Kisi – kisi Instrumen Tingkat Kompetensi profesional.....	51
4.1 Hasil Olah Data Kesejahteraan	64
4.2 Distribusi Hasil Olah Data Kesejahteraan.....	65
4.3 Hasil Olah Data Motivasi Mengajar.....	67
4.4 Distribusi Hasil olah Data Motivasi Mengajar.....	68
4.5 Hasil Olah Data Profesionalisme Guru.....	70
4.6 Distribusi Hasil Olah Data Profesionalisme Guru.....	71
4.7 Hasil Olah Data Observasi Administrasi Guru.....	72
4.8 Distribusi Hasil Olah Data Administrasi Guru.....	73
4.9 Hasil Olah Data Observasi Pembelajaran Guru.....	75
4.10 Distribusi Hasil Olah Data Pembelajaran Guru.....	76
4.11 Uji Normalitas.....	78
4.12 Koefisiensi Regresi Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Profesionalisme	79
4.13 Korelasi Pengaruh Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Profesionalisme	80
4.14 Koefisiensi Regresi Pengaruh Motivasi Terhadap Profesionalisme.....	81
4.15 Korelasi Pengaruh Pengaruh Motivasi Terhadap Profesionalisme.....	82

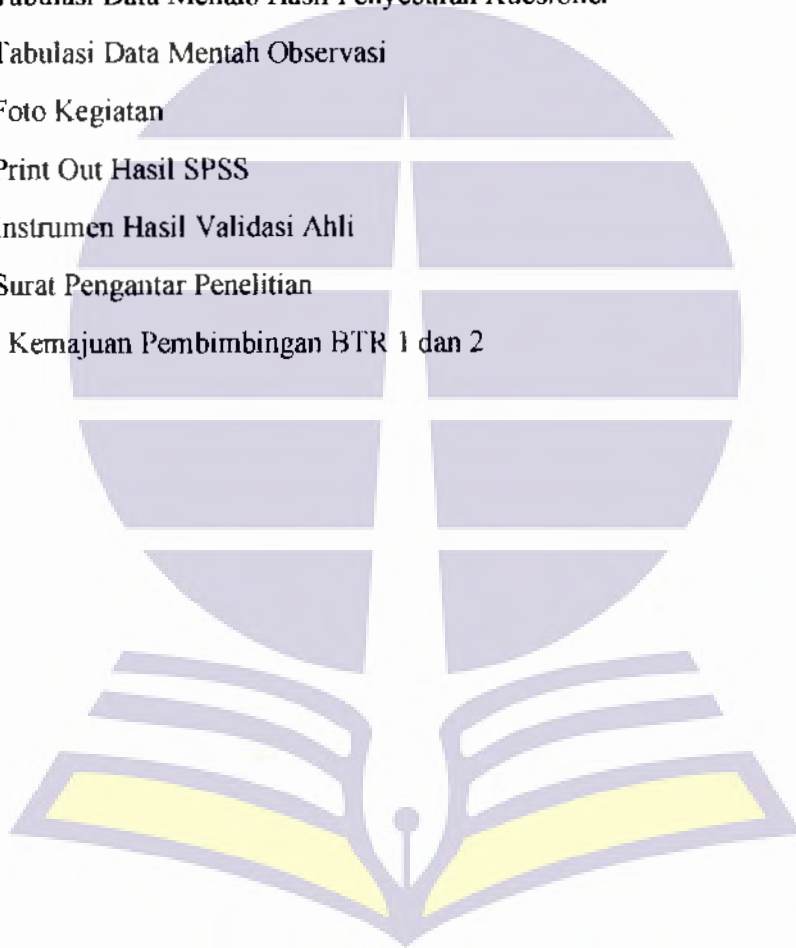
4.16 Koefisien Regresi Jamak.....	83
4.17 Analisis Variansi Regresi Linear Ganda.....	83
4.18 Koefisien Determinasi.....	84
4.19 Nilai Sumbangan Relatif dan Efektif.....	85
4.20 Nilai Sumbangan Relatif.....	86
4.21 Nilai Sumbangan Efektif.....	86



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner
2. Lembar Observasi
3. Tabulasi Data Mentah Uji Validitas dan Reliabilitas
4. Tabulasi Data Mentab Hasil Penyebaran Kuesioner
5. Tabulasi Data Mentah Observasi
6. Foto Kegiatan
7. Print Out Hasil SPSS
8. Instrumen Hasil Validasi Ahli
9. Surat Pengantar Penelitian
10. Kemajuan Pembimbingan BTR 1 dan 2



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mutu pendidikan bukan hanya ditentukan oleh sekolah semata sebagai lembaga pengajaran, melainkan sesuai juga dengan keinginan banyak orang yang semakin maju dan berkembang (Sagala, 2011). Oleh sebab itu pendidikan merupakan sarana strategis bagi peningkatan mutu dan kualitas sumber daya manusia. Itu sebabnya bangsa yang maju sangat peduli dengan kualitas pendidikan negara mereka. Dengan pendidikan yang berkualitas, sumber daya manusia pun demikian. Maka dari itu, langkah memperbaiki kualitas penyelenggaraan pendidikan akan senantiasa dilakukan.

Upaya meningkatkan kualitas pendidikan diharapkan seimbang juga dengan meningkatkan kualitas guru. Wardani (2012) dalam jurnalnya menuliskan bahwa peran pendidik guru sangat penting untuk memenuhi kebutuhan guru yang profesional. Peran guru yang mempunyai konsistensi dalam proses belajar mengajar sangat penting karena keberhasilan pendidikan ditentukan oleh kualitas atau mutu guru itu sendiri. Walau pun banyak faktor yang mempengaruhi tetapi gurulah yang memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi belajar siswa. Prestasi dapat dicapai apabila sekolah efektif dalam melaksanakan pembelajaran.

Sekolah efektif yaitu sekolah yang menghasilkan sesuatu stabil atau konsisten sepanjang kegiatan pembelajaran bagi semua siswa di dalam sekolah (Hoy dan Miskel, 2014). Dengan sekolah yang efektif tersebut diharapkan dapat menghadirkan lulusan – lulusan yang memiliki daya saing yang tinggi. Untuk

menghadirkan hal tersebut, diperlukan guru atau pendidik yang memiliki kemampuan atau kompetensi profesional yang baik. Oleh karena itu, evaluasi menjadi penting dalam rangka memperbaiki kualitas pendidikan.

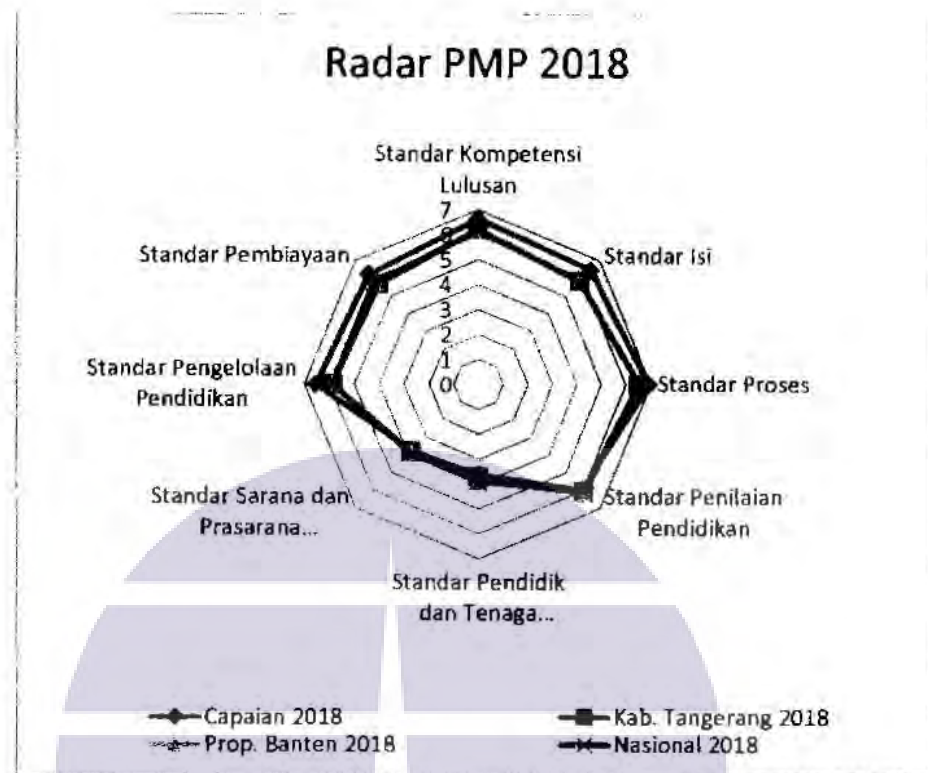
Setiap tahun sekolah selalu diminta untuk melaksanakan Evaluasi Diri Sekolah (EDS). Dari hasil evaluasi tersebut selalu dilaporkan hasilnya melalui Pengendali Mutu Pendidikan (PMP). Dari hasil yang diperoleh, sekolah dapat membuat program – program yang dapat mendukung kualitas atau pun mutu pendidikan yang lebih baik. Sehingga sekolah dapat membuat rencana program jangka pendek, program jangka menengah, atau program jangka panjang yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan sekolahnya masing – masing. Selain itu, hasil dari Evaluasi Diri Sekolah (EDS) pun dapat menjadi acuan pemerintah daerah dan pusat untuk lebih fokus pada standar yang memerlukan perhatian khusus.

Semua hal diatas sama persis seperti penelitian yang dilakukan Khoiroh (2019) yang menghasilkan rekomendasi berupa para pihak terkait yakni pemerintah daerah agar menyusun prioritas masalah paling inendesak untuk dilakukan perbaikan. Berikut merupakan capaian Mutu Pendidikan dari Tingkat Kabupaten sampai Nasional yang didapat dari Mendikbud (2018),

Tabel 1.1 Raport Mutu 2018

No	SNP	Kab. Tangerang	Provinsi Banten	Nasional
1	SKL	6,22	6,22	6,18
2	Standar Isi	5,85	5,9	5,82
3	Standar Proses	6,53	6,56	6,53
4	Standar Penilaian	6,05	6,12	6,06
5	Standar Pendidik	3,69	3,88	3,9
6	Standar Sarana	3,83	3,85	3,9
7	Standar Pengelolaan	5,86	5,91	5,84
8	Standar Pembiayaan	5,69	5,79	5,82

Sumber : Mendikbud Tahun 2018



Sumber : Mendikbud Tahun 2018

Gambar 1.1 Grafik Raport Mutu 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 dan Gambar 1.1 di atas, terlihat dengan jelas bahwa standar pendidik dan tenaga kependidikan mendapatkan nilai yang paling rendah dibandingkan dengan standar – standar yang lainnya. Tentu saja rendahnya nilai standar tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor. Diantaranya ialah status guru yang PNS dan Non PNS. Perbedaan tersebut memungkinkan tinggi dan rendahnya kompetensi profesionalisme guru (Arifin, 2014). Perbedaan itu juga memungkinkan adanya perbedaan terhadap kesejahteraan, motivasi mengajar, dan masa kerja guru dan juga yang lainnya.

Kesejahteraan guru merupakan hal penting yang selalu menjadi pembicaraan guru di setiap ajang kegiatan pembinaan. Nopiando (2012), dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kesejahteraan adalah hal penting menentukan efektivitas.

Dengan perbedaan kesejahteraan yang mencolok antara guru yang berstatus PNS dengan Non PNS selalu menjadi topik hangat dalam setiap pembicaraan. Selain itu juga, adanya perbedaan tunjangan masa kerja pun membuat guru baru merasa iri dengan yang lama karena perbedaan kesejahteraan. Tentu saja hal itu membuat motivasi dalam mengajar pun berbeda. Kondisi tersebut penjelasannya pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2 Studi Perbedaan Guru PNS dan Non PNS

No	Indikator	Guru PNS	Guru Non PNS
1	Kesejahteraan	Tinggi	Rendah
2	Motivasi Mengajar	Tinggi	Rendah

Tentu saja jika melihat Tabel 1.2 di atas kesejahteraan dan motivasi mengajar mempengaruhi profesionalisme guru dalam melaksanakan kewajibannya. Lince (2016) dalam Convention Center Universitas Terbuka mengungkapkan bahwa kondisi riil di lapangan profesionalitas guru memprihatinkan. Jika hal itu terjadi maka dampaknya ialah mutu pendidikan. Untuk itulah peningkatan kompetensi profesionalisme guru menjadi hal penting yang harus ditingkatkan dalam rangka meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan.

Memang harus diakui bahwa guru yang mempunyai kompetensi profesional tinggi, akan menghasilkan lulusan yang tinggi juga dan sebaliknya. Untuk itulah guru atau pendidik wajib memiliki empat kompetensi profesional, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi akademik, kompetensi personal yang berhubungan dengan pribadinya (Feng & Richards, 2018). Kompetensi tersebut juga sesuai dengan Undang -- Undang Nomor 14 Tahun 2005.

Keempat kompetensi tersebut merupakan syarat bagi guru agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal terhadap siswanya sehingga dapat menghadirkan lulusan – lulusan yang berdaya saing dengan global. Terlebih pada era digital saat ini. Oleh karena itu syarat mutlak kompetensi guru ini tidak bisa ditolerir dalam menghadapi globalisasi pendidikan.

Merujuk pada empat kompetensi guru, maka faktor penentu proses pendidikan yang berkualitas adalah guru yang profesional. Salah satu guru yang profesional ialah tingkat pendidikan yang sesuai dengan ketentuan undang – undang. Hal ini penting karena berdasarkan penelitian Prayitno (2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kompetensi profesional. Oleh sebab itulah guru yang profesional memiliki jati diri dan dapat mengaktualisasi dirinya sesuai dengan tuntutan.

Guru profesional sangat dibutuhkan saat kondisi bangsa memerlukan pendidikan yang berkualitas. Lebih dari itu, guru yang melaksanakan kewajibannya diharapkan memiliki interest yang kuat sehingga pendidikan yang diharapkan benar – benar bermutu dan berkualitas. Sehingga dibutuhkan instrumen yang jelas mengenai penilaian kinerja guru yang berkaitan dengan kualitas pendidikan. Maba, Perdata, & Astawa (2017) menjelaskan dalam penelitiannya tentang membangun model instrumen penilaian untuk kinerja guru, kesejahteraan dan kualitas pendidikan

Hal ini dapat tercipta jika guru bukan hanya menjalankan profesinya tetapi juga menjadi bagian dari perubahan yang terjadi. Perubahan pendidikan tidak dapat dihindarkan dalam arus globalisasi seperti saat ini terutama penggunaan teknologi dalam proses pendidikan. Maskhulin (2019) dalam penelitiannya

menganalisis penggunaan teknologi sebagai penerapan metode serta media pembelajaran yang mengubah cara belajar konvensional menjadi belajar revolusioner. Untuk itu, peran pemerintah dalam membantu guru untuk dapat meningkatkan kompetensinya tidak dapat dibiarkan.

Pendidik memerlukan bantuan agar menjadi guru yang profesional sesuai dengan yang disyaratkan undang - undang. Dengan menjadi profesional, guru dapat melaksanakan kegiatan peningkatan profesionalismenya. Hal ini dapat dilakukan dengan mengikutsertakan guru pada kegiatan atau program -- program pelatihan atau pembinaan. Selain itu, ada yang tidak kalah penting dalam mencapai peningkatan profesionalisme pendidik yaitu peningkatan kesejahteraan guru. Dengan tercukupinya segala kebutuhan guru, mereka akan fokus pada peningkatan pelayanan kepada anak didiknya.

Gaji yang sesuai dapat memberikan motivasi mengajar guru dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Jaja, Tamrin, dan Widodo (2015), serta Zhu, Gardner, & Chen (2016) yang mendapatkan hasil positif hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Dari hasil penelitian itu terlihat bahwa guru dapat meningkatkan kinerjanya atau dapat dikatakan profesionalismenya meningkat ketika ada motivasi dalam dirinya untuk meningkatkan kualitas diri. Dalam hal ini, kesejahteraan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan profesionalisme guru. Sehingga hal yang wajar jika pemerintah memperhatikan gaji yang diperoleh oleh para guru.

Nurcholis (2011) menyampaikan bahwa kesejahteraan guru merupakan penghidupan dan tata kehidupan sosial baik materil maupun sprituil yang diiringi oleh ketentraman, kesucilaan dan keselamatan yang berupa lahir dan juga batin.

Hal ini memungkinkan bagi warga bangsa atau masyarakat untuk sebaik-baiknya mengadakan kebutuhan jasmani maupun rohani para guru. Semuanya menjadi baik bagi keluarga dan masyarakat yang menjunjung tinggi hak-hak asasi guru.

Dari penelitian Rida dan Dantes (2013) dapat disimpulkan bahwa indikator kesejahteraan guru dapat berupa memperoleh gaji yang layak diatas kebutuhan hidup minimum banyak orang dan adanya jaminan kesejahteraan sosial yang membuat guru berwibawa. Selain itu juga memperoleh penghargaan atau promosi sebagai motivasi dalam bekerja yang tidak berbeda dengan prestasi dan tugas kerjanya. Guru pun harus dilindungi dalam hal kekayaan intelektual yang dimiliki.

Penjelasan lebih dalam ada pada UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 14 yaitu : guru yang sejahtera mendapatkan gaji lebih dari kebutuhan hidup mereka dan dijamin kesejahteraan sosialnya, selain itu juga memperoleh promosi atau penghargaan sesuai dengan prestasi yang diperoleh mereka, serta guru pun memperoleh perlindungan untuk menghasilkan kekayaan yang didapatkan sesuai dengan hak dan tugasnya. Harapan yang dipesankan pada Undang - undang tersebut ialah guru memiliki profesional yang tinggi. Maka, hal yang wajar bila guru profesional dapat memberikan pelayanan yang optimal dalam melaksanakan tugasnya.

Guru profesional menunjukkan kualitas diri yang mencerminkan diri pada pengabdian. Setelah kesejahteraan guru yang telah dijamin dalam penjelasan diatas, sudah selayaknya hal tersebut dapat memotivasi guru untuk terus meningkatkan kinerjanya. Latif, dkk (2017) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa kompetensi profesional berpengaruh sangat positif terhadap kinerja guru. Akan tetapi, kenyataan dilapangan yang terlihat adalah banyak sekali pendidik

yang rendah dalam menunjukkan kompetensi profesionalismenya dalam bekerja. Hal itu terlihat ketika adanya akreditasi sekolah, banyak sekali pendidik sibuk menyiapkan administrasi. Akibat memang, tapi hal itu lah yang banyak terjadi disetiap sekolah ketika menghadapi akreditasi sekolah. Padahal pada dasarnya, akreditasi hanya menyamakan instrument yang telah dilengkapi oleh sekolah dengan fakta dilapangan.

Akreditasi sekolah hanya melihat administrasi guru yang sudah terlewat dan telah dilaksanakan. Dengan demikian terlihat bahwa pendidik ketika menjalankan tugasnya masih belum menunjukkan profesionalisme. Selain itu, ada yang lebih kurang masuk akal ialah guru di sekolah swasta yang statusnya belum sertifikasi dan kesejahteraannya jauh lebih kecil dengan guru yang di sekolah negeri tetapi memperlihatkan profesionalisme yang sangat baik dan membanggakan. Ini sungguh memprihatinkan karena sudah banyak dana bantuan yang telah digelontorkan pemerintah untuk dapat meningkatkan kualitas guru.

Semua yang dijelaskan diatas berbanding terbalik jika melihat kesimpulan penelitian Kurniawan (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat baik antara kesejahteraan dengan kompetensi profesional guru. Kesimpulan yang sama juga terlihat pada kesimpulan penelitian Rida & Dantes (2013) yang hasilnya terdapat determinasi yang tinggi antara kesejahteraan dan profesionalisme guru SD. Terlihat jelas kurang masuk akal memang, tapi itulah hasil penelitian yang telah dilaksanakan. Hal wajar apabila masih banyak yang harus diteliti dengan penggunaan metode yang berbeda.

Selain itu juga dalam penelitian Shadrina, Asriati, dan Utomo (2013) menyimpulkan kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap hasil belajar

peserta didik dengan persentase yang cukup tinggi, akan tetapi hal itu tidak berarti guru tersebut ataupun siswa merasa puas pada situasi yang ada. Memang terasa aneh, tapi itulah kenyataannya yang terjadi di lapangan sehingga masih harus dilakukan penelitian – penelitian berikutnya untuk mengukur semua itu. Oleh karena itu perlu dikaji kembali mengenai faktor – faktor yang dapat membuat guru atau pendidik menjadi guru profesional itu seperti apa.

Namun, tidak sedikit yang menyatakan pendidik yang sudah kesejahteraannya baik tidak menunjukkan kompetensi profesionalismenya. Diantaranya ialah hasil penelitian dari Ridwan (2010) yang menunjukkan sertifikasi yang berarti kesejahteraan guru meningkat tidak berpengaruh terhadap kinerja guru karena pengaruhnya rendah. Selain itu, Nurcholis (2011) juga meneliti bahwa sertifikasi belum berdampak baik atau signifikan terhadap peningkatan kinerja guru secara langsung. Tentu saja hal itu sangat mengherankan yang semestinya kesejahteraan guru dapat mempertinggi kinerja guru tetapi hasil penelitian malah menunjukkan sebaliknya. Dari sana semakin jelas bahwa, penelitian tentang hubungan atau pengaruh antara kesejahteraan dengan kompetensi guru perlu dikaji lebih dalam.

Kesejahteraan seharusnya dapat meningkatkan kinerja guru. Untuk itulah penting dilihat kembali faktor – faktor yang dapat meningkatkan profesionalisme guru. Sehingga pendidik yang telah mendapatkan kesejahteraan yang layak dapat meningkatkan kinerjanya sebagai tanggungjawab atas apa yang telah diterimanya. Selain itu yang penting juga ialah pengalaman kerja guru. Guru yang berpengalaman seharusnya lebih dapat menunjukkan profesionalismenya dalam

bekerja. Guru yang berpengalaman selayaknya menjadi contoh atau teladan bagi guru yang dibawahnya dalam hal peningkatan kinerja.

Kinerja guru memerlukan motivasi yang tinggi agar terus meningkat. Berkaitan dengan kinerja, Penelitian Nurdin (2017) menyimpulkan ada pengaruh motivasi guru dengan kinerja guru. Hal itu juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri (2015) yang menyatakan motivasi mengajar memberikan peningkatan secara baik pada kinerja mengajar. Jika melihat dua penelitian tersebut, maka dapat dipastikan bahwa motivasi mengajar guru sangat penting dalam peningkatan kinerja dan profesionalismenya (Lai, et al., 2018). Akan lebih menarik dan mengesankan apabila dalam penelitian diatas melibatkan kepala sekolah dan juga pengawas sekolah dalam melakukan penelitian.

Kepala sekolah merupakan pimpinan di satuan sekolah yang memiliki tugas untuk memonitoring tugas guru sehari – hari. Aprilana dan Kristiawan (2016) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah selaku manager dapat menghasilkan prestasi gemilang. Bila ada keikutsertaan dalam penelitian, maka penelitian tersebut memungkinkan akan mendapatkan hasil yang berbeda dari sebelumnya. Hal itu disebabkan kepala sekolah memiliki kewibawaan didepan para guru sebagai bawahannya.

Selain pelibatan kepala sekolah, pengawas sekolah juga dapat dilibatkan dalam evaluasi atau monitoring yang sesuai dengan tugasnya. Dengan pelibatan dua komponen tersebut, penelitian akan lebih terasa manfaatnya untuk peningkatan dan kemajuan sekolah tersebut. Metode yang sesuai dengan melibatkan kepala sekolah dan pengawas ialah metode PAR atau *Participatory Action Research* (Paredes-Chi & Castillo-Burguete, 2018). Baldwin (2012) dalam penelitiannya mengungkapkan

bahwa PAR dapat digunakan dalam lingkungan pendidikan dan menjelaskan manfaat bagi semua pemangku kepentingan.

Suryani (2015) dalam penelitiannya menuliskan pengawasan dan kontrol yaitu cara preventif mencegah guru melakukan penyimpangan. Dari beberapa penelitian tentang kompetensi profesional diatas, belum ada yang menggunakan metode *Participatory Action Research*. Padahal metode ini tepat sekali jika digunakan untuk melibatkan secara aktif pihak – pihak yang sesuai untuk mengkaji tindakan yang akan dan sedang berlangsung. Bergold dan Thomas (2012) menuliskan tentang prinsip – prinsip dasar metode partisipasi yaitu pertimbangan teori demokrasi, konsep “ruang aman”, masalah partisipasi, dan pertanyaan etis.

Pelibatan semua pihak dalam partisipasi akan membuat sadar dan peduli terhadap tugas dan kewajiban masing - masing. Terutama kepala sekolah dan pengawas. Rosilawati (2014) mendapatkan hasil dari penelitiannya tentang supervisi akademik yang menghasilkan peningkatan motivasi guru dalam menyusun administrasi. Dari sanalah kepedulian dan kesadaran guru tersebut dapat memotivasi mereka agar dapat memperbaiki kualitas dan kemampuan yang dimiliki dirinya. Selain itu, ada keseriusan dalam diri guru juga untuk berubah menjadi lebih baik dengan terlibatnya kepala sekolah dan pengawas dalam penelitian. Selamet (2014) mengungkapkan bahwa pengawas sekolah dalam melaksanakan supervisi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Suwartiningsih (2015) dalam penelitiannya mengungkapkan ada 3 hal yang membedakan PAR dengan penelitian biasa, yaitu keterlibatan partisipan, penelitian didasarkan pada analisis sosial, dan orientasi pada komunitas. Untuk itulah penelitian ini akan menarik jika menggunakan metode ini. Karena semua pihak yang

terlibat akan ikut berpartisipasi dalam membangun perbaikan pada diri mereka masing - masing. Dengan begitu kreativitas mengajar dalam melaksanakan tugas mengajar akan terus meningkat karena mereka ikut berpartisipasi dalam perubahannya. Oktavia (2014) mengungkapkan salah satu usaha kepala sekolah untuk meningkatkan kreativitas guru yaitu dengan pemberian supervisi.

Kreativitas dan motivasi guru dalam mengajar dibutuhkan untuk meningkatkan kompetensi profesionalismenya. Guru yang telah meningkat kesejahteraannya memiliki motivasi mengajar yang lebih dibandingkan yang belum. Akan tetapi berdasarkan kenyataan dilapangan, maka perlu pengkajian lebih mendalam tentang dampak peningkatan kesejahteraan. Lebih dari itu, dalam melaksanakan tugasnya guru masih belum maksimal dan juga belum produktif. Selain itu, terlihat juga adanya guru yang masih menunda - nunda pekerjaan, terlambat hadir di sekolah dan ketika jam kerja ada guru yang tidak pada posisinya dengan alasan kurang jelas atau pun pergi meninggalkan kantor walau jam kerja belum berakhir.

Masih banyak guru yang belum memiliki disiplin yang baik. Hal itu dapat dilihat berdasarkan observasi lapangan yaitu ketika melaksanakan pekerjaan guru sering tidak disiplin kerja, bahkan meninggalkan tempat kerja ketika pimpinan tidak berada ditempat, dan mereka keluar untuk kepentingan diluar pekerjaan tanpa sepengetahuan pimpinan yang menyebabkan pekerjaan banyak tertinggal. Dilain sisi, banyak pula guru yang kurang memahami bidang tugasnya. Terutama guru yang masih baru atau mereka belum dapat memahami perkembangan terbaru di dunia pendidikan, baik yang berhubungan dengan metode atau pun teknik pengajaran. Akibatnya ialah kegairahan berkurang karena merasa tertinggal dan

kurang sanggup merealisasikan diri didepan siswa serta dihadapan rekan – rekan lain.

Seharusnya seorang guru dapat menunjukkan perilaku yang kuat untuk menuju suatu tujuan tertentu. Selain itu perlu harapan dan cita – cita menuju pada akhlak atau perilaku dimana orientasinya ialah standar kemampuan yang terlewat. Orientasi yang dituju mengacu pada peran pendidik. Guru sebagai orang yang diposisikan strategis melalui pegawai profesional harus memiliki perilaku dan akhlak yang mulia. Oleh sebab itulah, pendidik memerlukan motivasi dan hasrat besar untuk merealisasikan kemampuan yang dipunyainya.

Secara sederhana guru yang profesional berarti mempunyai waktu lebih lama dengan yang belum berpengalaman. Tentunya guru yang profesional harus menjadi contoh untuk guru dibawahnya sehingga guru yang belum berpengalaman dapat belajar dan memperoleh pengetahuan yang baru dari guru senior atau yang telah profesional. Sebagai contoh ialah cara guru berkomunikasi dengan siswa, cara membuat media pembelajaran yang disukai siswa, atau yang lainnya.

Pengalaman membuat guru belajar untuk memperbaiki metode atau cara mengajar yang baik. Dengan terus belajar, guru dapat meningkatkan kemampuannya dalam memahami peserta didik agar dapat mudah dipahami dalam menyampaikan pembelajaran. Terlihat dengan jelas bahwa selain kesejahteraan, profesionalisme guru dapat diwujudkan dengan guru memiliki pengalaman kerja yang memadai. Berdasarkan penelitian Hasan (2015) menyimpulkan bahwa semakin lama masa kerja pendidik akan semakin banyak pengalaman mengajar yang diperoleh. Sehingga dengan semakin banyaknya pengalaman mengajar, guru

dapat mengatasi masalah yang akan dihadapi. Terutamanya masalah yang berkaitan dengan pengajaran dimana hal ini menunjukkan kinerja guru yang semakin baik.

Kinerja guru meningkat dengan baik seiring bertambahnya pengalaman guru dalam menjalankan tugasnya. Pendidik yang profesional mempunyai pengetahuan atau pengalaman yang cukup dibandingkan dengan juniornya. Pengalaman bekerjanya pendidik sama seperti lama kerjanya mereka sebagai guru, semakin lama mereka bekerja sebagai guru sudah tentu bertambah juga kemahiran atau pengalaman yang dipunyai oleh pendidik. Hal ini berkaitan langsung dengan diketahuinya perbedaan atau pun persamaan yang dimiliki peserta didik karena tugas guru untuk melayani siswa beragam membutuhkan ketekunan, ketelatenan, dan kesabaran tinggi. Dengan begitu, guru akan mudah menyampaikan materi pembelajaran karena mudah dipahami siswa.

Peserta didik memerlukan guru yang mudah untuk dipahami dalam mengajar. Hal itu seharusnya dimiliki oleh guru yang sudah berpengalaman. Akan tetapi, berdasarkan pengamatan langsung di lapangan banyak sekali guru yang memiliki pengalaman justru tidak menunjukkan contoh yang baik ke rekan sejawat.

Guru senior memberikan contoh yang tidak baik dengan sering meninggalkan tugas mengajarnya. Jangankan membuat administrasi kelas, mengajar pun mereka sudah malas. Padahal, mereka yang sudah senior adalah guru yang telah bersertifikasi dan dianggap memiliki kompetensi profesional. Seharusnya guru yang telah sertifikasi malu melakukan hal itu karena mereka kesejahteraannya sudah layak.

Guru mendapatkan kesejahteraan yang layak setelah memiliki sertifikat sebagai bukti telah memiliki kompetensi profesional. Untuk itulah sudah

seharusnya mereka yang telah sejahtera dapat meningkatkan profesionalismenya. Jika melihat pada penelitian – penelitian yang telah dilaksanakan, seharusnya profesionalisme guru dapat lebih baik dengan berubahnya atau bertambah pengalamannya.

Rida & Dantes (2013) dalam penelitiannya menuliskan bahwa adanya determinasi yang tinggi antara masa kerja dengan profesionalisme guru sekolah dasar. Oleh sebab itu, guru yang bersertifikasi sudah sewajarnya memiliki profesionalisme yang tinggi karena mereka memiliki pengalaman dibandingkan yang belum.

Guru berpengalaman juga biasanya telah bersertifikat. Sehingga wajar jika guru yang telah pengalaman dianggap lebih profesional dalam hal pengetahuan atau penguasaan. Selain itu, wajar pula jika guru yang telah berpengalaman dapat meningkatkan kinerjanya karena mereka telah profesional. Penelitian Sari (2012) menuliskan bahwa sertifikasi memiliki pengaruh yang baik terhadap peningkatan kinerja guru.

Purba (2010) dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan mengenai guru yang telah lolos uji sertifikasi dapat bekerja atau berpengaruh baik terhadap kinerjanya. Hal itu sesuai dengan kesejahteraan yang mereka dapat. Dengan bertambahnya kesejahteraan menjadi motivasi tersendiri untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan pemaparan di atas, keterkaitan antara kesejahteraan dan motivasi mengajar pendidik atas kompetensi profesionalismenya sangatlah kuat. Hal inilah yang menjadi dasar latar belakang penelitian yang ingin peneliti laksanakan.. Penelitian ini tentang pengaruh kesejahteraan dan motivasi mengajar terhadap

kompetensi profesionalisme guru SD di Gugus 01 Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang.

Dengan demikian, kompetensi profesional guru dalam menggunakan metode pembelajaran yang baik sangat berkaitan dengan pendidik yang memiliki kesejahteraan dan motivasi mengajar guru yang tinggi. Guru yang memiliki kompetensi profesional tinggi dapat meningkatkan kinerjanya terutama pada persiapan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran dalam pendidikan di kelas. Hal itu dapat dilakukan dengan terlibatnya kepala sekolah dan pengawas dalam rangka supervisi akademik.

Pengaruh kesejahteraan dan motivasi mengajar guru inilah yang membuat keterkaitan dengan kemampuan pendidik secara profesional karena bersinggungan atau berkaitan langsung dengan proses belajar mengajar. Sehingga wajar bila dikatakan peningkatan kesejahteraan dapat meningkatkan kompetensi profesional dan selanjutnya dapat meningkatkan proses belajar-mengajar melalui metode ajar yang kreatif. Selain itu juga dengan motivasi mengajar yang tinggi menjadikan kompetensi profesional guru meningkat dapat menjadikan proses pembelajaran berjalan dengan baik.

Hal inilah yang menjadi kajian utama peneliti sehingga mengangkat tema sebuah tesis dengan judul sebagai berikut:

“Pengaruh Kesejahteraan dan Motivasi Mengajar terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Menggunakan Metode Participatory Action Research (PAR)”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah serta fokus penelitian diatas maka untuk lebih jelasnya diperlukan deskripsi rumusan masalah. Adapun pada penelitian yang akan dilaksanakan ini rumusan masalahnya ialah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kesejahteraan terhadap kompetensi profesional guru?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi mengajar terhadap kompetensi profesional?
3. Apakah terdapat pengaruh kesejahteraan dan motivasi mengajar secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional?
4. Bagaimana pengaruh penggunaan metode *Participatory Action Research (PAR)* terhadap kompetensi profesionalisme guru?

C. Tujuan Penelitian

Merujuk pada perumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh kesejahteraan guru terhadap kompetensi profesional.
2. Menganalisis pengaruh motivasi mengajar guru terhadap kompetensi profesional.
3. Menganalisis pengaruh kesejahteraan dan motivasi mengajar secara bersama – sama terhadap kompetensi profesional
4. Menganalisis pengaruh penggunaan metode *Participatory Action Research (PAR)* terhadap kompetensi profesionalisme Guru.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan atau manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Teoretik

Manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini secara teoritis adalah :

- a. Mutu standarisasi bagi profesional guru dalam mengajar dapat di tingkatkan.
- b. Dapat dengan mudah mengerti atau faham terhadap persaingan professional guru ketika memunculkan, mengembangkan, dan membina atau mendampingi kemampuan kreatifitas siswa
- c. Waktu belajar dapat dijadikan landasan studi ilmiah bagi guru bahwa integritas dan loyalitas guru sangat dibutuhkan demi mendorong keberhasilan siswa untuk berkreasi

2. Praktis

Secara praktis kegunaan yang bisa didapatkan dalam penelitian ini adalah :

- a. Dapat meningkatkan bakat yang dimiliki siswa agar dapat berkembang dan meningkat sesuai dengan potensinya
- b. Menjadi tolak ukur pendidik dalam menyampaikan pelajaran secara transparans dan akurat
- c. Meningkatkan produktivitas acuan dasar pada kompetensi guru dalam peningkatan mutu pembelajaran siswa di sekolah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

I. Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan merupakan hal penting untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya. Dengan terjaminnya kesejahteraan para guru maka pembelajaran yang dilaksanakan akan efektif karena guru tidak terfokus pada kesejahteraannya. Nopiando (2012), dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kesejahteraan adalah hal penting menentukan efektivitas. Untuk itulah peningkatan kesejahteraan guru dapat menjadi acuan dalam meningkatkan efektivitas dan pada akhirnya dapat meningkatkan profesionalisme guru.

Dengan meningkatnya kesejahteraan guru dapat membangkitkan minat para generasi muda untuk menjadi guru dimasa yang akan datang. Diyantini, Santosa, dan Octoria (2016) melalui penelitiannya menyimpulkan bahwa minat mahasiswa menjadi guru positif karena akibat adanya kesejahteraan guru yang semakin membaik. Memang kesejahteraan guru meningkat pada masa kini. Berbeda dengan zaman dulu banyak orang yang kurang tertarik menjadi guru. Sekarang banyak sekali yang berminat menjadi guru karena faktor kesejahteraan sudah terjamin.

Akan tetapi sebetulnya hal itu hanya berlaku untuk pendidik yang telah menjadi PNS. Berbeda dengan nasib guru yang statusnya masih sebagai guru honorer. Sudah bukan rahasia umum bahwa kesejahteraan yang didapatkan oleh guru honorer jauh dari kata layak bahkan menyedihkan.

Kesejahteraan guru menjadi topik yang menarik dalam setiap seminar guru atau kegiatan guru untuk dibicarakan atau digaungkan. Hampir setiap seminar guru, isu kesejahteraan guru menjadi pembahasan yang menarik untuk dipublikasikan. Dengan rendahnya kesejahteraan guru tentunya mempengaruhi sikap profesionalisme guru. Hal itu sesuai dengan yang diungkapkan Lince (2016) dalam Convention Center Universitas Terbuka menyatakan bahwa kondisi riil di lapangan profesionalitas guru memprihatinkan. Kondisi tersebut tentunya sebagai akibat dari rendahnya kesejahteraan guru yang diperoleh.

Bagaimana tidak, kesejahteraan guru yang layak belum dapat dinikmati oleh seluruh guru khususnya guru yang status honorer. Hal itulah yang dianggap menjadi dampak utama belum meningkatnya mutu pendidikan. Tentu saja ini penting, karena dengan pemerataan kesejahteraan guru yang PNS dan Honorer dapat menyeimbangkan antara tugas dan kewajiban semua guru. Dengan meratanya kesejahteraan guru dapat dipastikan mutu pendidikan dapat tercapai dengan baik.

Mutu pendidikan dapat meningkat jika kinerja pendidik dapat diperbaiki pula. Adapun kinerja pendidik dapat diperbaiki setelah guru tidak memikirkan kesejahteraannya. Sulit sekali mengukur kesejahteraan karena memang kesejahteraan itu relatif tetapi kita dapat mengetahuinya dari beberapa hal. Oleh sebab itu, kesejahteraan seorang pendidik terlihat dalam berbagai indikator – indikator sebagai berikut Isjoni (2009) :

- a. Kebutuhan pokok tercukupi dari gaji setiap bulan.
- b. Anak – anaknya dapat pendidikan yang layak secara baik dan optimal.
- c. Guru dapat melanjutkan pendidikan berkelanjutan serta mengembangkan diri secara profesional.

Peningkatan penghasilan pendidik merupakan tuntutan yang berulang – ulang disampaikan oleh guru. Dengan penghasilan yang baik, guru dapat bekerja secara profesional. Wardani (2012) dalam jurnalnya menuliskan bahwa peran pendidik guru sangat penting untuk memenuhi kebutuhan guru yang profesional. Masalah yang sering disampaikan ialah mengenai pendidik yang masih honorer dan tak kunjung diangkat menjadi PNS serta lambatnya tunjangan dibayarkan oleh pemerintah, dan lambat pula pembayaran tambahan insentifnya.

Contohnya saja pada akhir tahun 2018, banyak guru honorer eks k-2 yang kecewa dengan keputusan pemerintah mengenai pengangkatan CPNS yang membatasi usia mereka. Walau pun pada awal tahun 2019 ada skema dalam mengatur peningkatan kesejahteraan guru dengan cara pengangkatan PPPK. Hal ini menjadi solusi dari pemerintah untuk menuntaskan masalah kesejahteraan yang dialami oleh para guru hoorer yang dibatasi oleh usia.

Kurniawan (2017) menuliskan fungsi dari kesejahteraan ialah pendidik dalam kehidupannya dapat meningkat menjadi layak serta lebih baik kesejahteraannya. Kesejahteraan adalah penyemangat atau motivasi untuk pendidik dalam menjalankan tugasnya baik itu secara finansial atau pun bukan. Selain itu, fungsi lainnya yaitu untuk menanamkan rasa kesadaran dan tanggungjawab dengan tugasnya.

Dari fungsi kesejahteraan yang disampaikan oleh Kurniawan dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan guru sangat penting untuk menunjang kompetensi profesional guru. Dengan kesejahteraan yang baik kompetensi profesional guru dapat ditingkatkan dengan baik pula. Hal ini penting bagi guru terutama yang masih berstatus honorer.

Bahkan Hardiansyah (2014), Haiyan & Xiaowei (2016) dalam penelitiannya memberikan saran agar peningkatan kesejahteraan pegawai atau guru honorer untuk dapat meningkatkan kualifikasi dan aktualisasi dirinya. Contohnya dengan peningkatan strata pendidikan baik strata satu maupun strata dua. Sosok pendidik yang mempunyai kemampuan, kematangan, keyakinan, dan profesional dapat meningkatkan mutu pendidikan. Hal itu tergantung pada motivasi atau penyemangat seperti yang telah disampaikan diatas sebagai balasan atas dedikasi tugas profesinya.

Kesejahteraan dan martabat guru dilindungi dengan adanya UU No. 14 Tahun 2005 karena undang – undang tersebut adalah jaminan bagi pendidik agar dapat berkualitas dan bermartabat dalam mencapai pendidikan yang bermutu. Pendidikan yang bermutu dapat tercipta jika guru sebagai pendidik memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan yang disyaratkan undang – undang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Prayitno (2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kompetensi profesional.

Dengan meningkatnya profesionalisme maka mereka dapat menunjukkan kualitasnya. Guru berkualitas meningkatkan kemampuan atau keahlian yang ada didalam dirinya. Dari sana dapat terlihat bahwa pekerjaan sebagai pendidik adalah profesi mulia dan sangat patut dimotivasi agar guru dapat menjalankan tugasnya untuk menjadi bermartabat. Sehingga ungkapan pendidik adalah pejuang yang tanpa tanda jasa dapat terhindar dan jasa-jasa guru dapat diperhatikan dan dihargai dengan layak.

Dalam rangka memperbaiki sejarah bangsa yang memiliki idealisme tinggi maka peningkatan kesejahteraan guru adalah momentum yang tepat untuk

mewujudkannya. Dengan kesejahteraan yang layak diharapkan kompetensi profesional guru dapat meningkat. Sehingga guru dapat mengubah sudut pandang mengajarnya dari secara konvensional menjadi revolusioner.

Untuk merubah menjadi revolusioner dibutuhkan penggunaan teknologi dalam pembelajarannya. Hal ini sesuai dengan penelitian Maskhulin (2019) yang menganalisis penggunaan teknologi sebagai penerapan metode serta media pembelajar yang mengubah cara belajar konvensional menjadi belajar revolusioner. Dengan begitu kemajuan bangsa dapat terwujud walaupun perkembangan terus berubah.

Jika pendidik mempunyai idealisme yang tinggi terhadap kemajuan bangsa, tentu saja Indonesia akan bisa lebih maju dibandingkan dengan bangsa lain. Selain itu juga mampu untuk bersaing dengan berkualitas, berbudaya, dan cerdas. Akan tetapi, persoalannya adalah keseriusan pemerintah terhadap agenda tersebut sehingga program itu menjadi nyata dan konkret dalam perwujudan dan pengimplementasiannya.

Program tunjangan profesi guru adalah komitmen pemerintah untuk mewujudkan kesejahteraan guru yang layak dan manusiawi. Selain itu juga, PPPK menjadi solusi yang baik dalam mengatasi kesejahteraan yang dialami guru yang status honorer. Dengan begitu, mutu pendidikan akan meningkat dengan meratanya kesejahteraan guru.

Komitmen untuk mewujudkan mutu pendidikan berdaya saing dan berkualitas dengan negara lain adalah hal yang mungkin dapat terlaksana. Sehingga, kesejahteraan guru adalah hal mutlak yang tidak mungkin dapat ditawar lagi untuk melihat negara ini manusiawi dan beradab karena peran guru sangat

sentral dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu dan berkualitas. Untuk itulah pemerintah harus memiliki peraturan yang jelas untuk mengatur kesejahteraan para guru honorer.

Dengan PPPK memungkinkan guru honorer setara dengan PNS kesejahteraannya dan memiliki hak yang sama dengan mereka. Pemerintah dapat membuat peraturan yang tidak bertentangan dengan undang – undang tetapi dapat mengakomodir para guru honorer tanpa melihat batas usia. Perkembangan terakhir, negara melalui pemerintah mengeluarkan peraturan tentang tenaga honorer di Indonesia yaitu PPPK dengan melibatkan pemerintah daerah dalam menuntaskannya. Dimana pada peraturan itu kesejahteraan pendidik honorer ditetapkan sama dengan guru yang status PNS.

Kebijakan ini patut disambut dengan baik dan gembira. Hal ini penting karena jika kesejahteraan sudah merata dari mulai PNS sampai ke honorer maka mutu atau perbaikan pendidikannya akan mudah untuk di tingkatkan dengan tidak lagi dibayangi oleh kesejahteraan yang belum optimal. Kesejahteraan mempunyai peran sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dengan aturan yang jelas kita tidak terjebak lagi dengan membahas masalah kesejahteraan guru setiap tahun secara terus menerus.

Kedepan yang harus dibahas ialah mengenai mutu serta kualitas pendidikan agar dapat bersaing di dunia internasional. Untuk itulah, penting sekali kompetensi profesional dimiliki oleh guru baik yang PNS maupun yang honorer. Hal itu dapat terwujud bila meratanya kesejahteraan diantara mereka sehingga kinerja mereka dapat dinilai sama tanpa ada perbedaan sesuai dengan tugas dan kewajibannya.

Maba, Perdata, dan Astawa (2017) menjelaskan dalam penelitiannya tentang membangun model instrumen penilaian untuk kinerja guru, kesejahteraan dan kualitas pendidikan. Tujuan dalam penelitian ini ialah merancang model instrumen penilaian kinerja guru, model instrumen kesejahteraan guru, dan model instrumen peningkatan kualitas pendidikan. Dari sana terlihat jelas bahwa untuk meningkatkan mutu serta kualitas pendidikan diperlukan instrumen yang jelas dalam mengukur kesejahteraan guru. Harapannya ialah guru semakin meningkat kompetensi profesional seiring meningkatnya kesejahteraan yang mereka terima.

2. Motivasi Mengajar Guru

Motivasi adalah hasil sejumlah proses dan bersifat internal juga eksternal untuk seorang individu, serta menimbulkan sikap yang entusiasme dan persistensi ketika melaksanakan tugas - tugas tertentu (Winardi, 2007). Oleh sebab itu, seorang guru harus memunculkan motivasi mengajar yang tinggi dalam rangka mencapai mutu yang baik. Dengan motivasi yang tinggi kinerja akan tercapai dengan baik. Motivasi mengajar guru menjadi penting dalam peningkatan kompetensi profesional guru. Motivasi mengajar guru dapat memunculkan kemampuan guru secara keseluruhan.

Ghalib dan Gunawan (2016) menganalisis pengaruh motivasi kerja secara keseluruhan terhadap kemampuan pendidik dan hasilnya sangat signifikan sekali dalam meningkatkan kinerja guru. Dari penelitian itu jelas terlihat bahwa motivasi juga bagian terpenting dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya. Motivasi ini juga berlaku bagi para guru honorer, dimana mereka membutuhkan motivasi internal untuk meningkatkan kompetensi

profesionalismenya. Dalam hal ini, PPPK menjadi solusi bagi guru honorer agar setara dengan guru PNS. Dengan motivasi ini, guru honorer dapat meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan kompetensi profesionalnya.

Jumriatunnisah & Tamsah (2016) dalam penelitiannya menyimpulkan motivasi internal berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru honorer. Adapun dalam penelitian itu indikator penilaian yang paling tinggi adalah adanya keinginan kuat untuk memiliki gagasan sendiri. Dari sini terlihat bahwa guru honorer yang memiliki keinginan kuat untuk maju dalam meningkatkan kompetensi profesionalismenya dapat memiliki gagasannya sendiri. Bukan hal mustahil jika ada pendidik non PNS yang lebih baik kompetensinya dibandingkan dengan guru yang berstatus PNS. Hal itu menjadi motivasi tersendiri bagi guru honorer dalam menjalankan tugasnya. Yang jelas ialah motivasi mengajar guru honorer berperan penting dalam peningkatan kualitas pendidikan agar dapat bersaing dengan dunia global.

Motivasi mengajar memiliki peranan penting dalam mencapai peningkatan kinerja guru untuk meningkatkan pendidikan yang bermutu dan berkualitas. Hal itu sesuai dengan penelitian Jaja, Tamrin, dan Widodo (2015) yang mendapatkan hasil positif hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Selain ini banyak sekali penelitian tentang motivasi guru dalam mengajar itu penting. Hal ini karena motivasi menganugrahkan kekuatan yang dapat membuat jasmami dan rohani kita mampu melakukan sesuatu untuk tercapainya tujuan yang diharapkan. Itulah sebabnya motivasi mengajar dapat meningkatkan gairah dalam bekerja. Harapannya ialah dengan motivasi mengajar ini guru senantiasa berprestasi dalam meningkatkan kompetensi profesionalismenya.

Berkaitan dengan motivasi berprestasi, Wardana (2013) dalam penelitiannya memaparkan bahwa untuk meningkatkan kinerja salah satu faktornya ialah motivasi atau keinginan untuk berprestasi. Bahkan dalam penelitiannya itu menyebutkan ada hubungan atau terdapat pengaruh motivasi berprestasi dengan kinerja. Dari penelitian itu tergambar jelas bahwa motivasi semakin besar maka kompetensi profesional guru semakin tinggi begitu pun sebaliknya. Untuk itulah motivasi mengajar guru harus terus ditingkatkan untuk mewujudkan guru yang memiliki kompetensi profesional yang berguna dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Motivasi mengajar guru pun menjadi motivasi tersendiri bagi peserta didiknya dalam mencapai tujuan atau cita - citanya. Shadrina, Asriati, dan Utomo (2013) menyimpulkan kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap hasil belajar peserta didik dengan persentase yang cukup tinggi, akan tetapi hal itu tidak berarti guru tersebut ataupun siswa merasa puas pada situasi yang ada. Oleh sebab itulah motivasi mengajar guru harus terus ditingkatkan agar kompetensi profesionalisme guru terus meningkat sehingga guru dapat mengajar secara efektif dan efisien. Sehingga siswa pun dapat termotivasi untuk terus belajar.

Dalam penelitiannya Han & Yin (2016) menuliskan bahwa motivasi guru telah diidentifikasi sebagai penentu utama bagi motivasi siswa dan keefektifan pengajaran. Tentu saja itu sangat berguna bagi administrator pendidikan dan guru itu sendiri. Dengan keefektifan pengajaran guru dapat merumuskan strategi praktis dalam merangsang motivasi siswa untuk belajar dan meningkatkan hasil pembelajaran. Pada akhirnya siswa dapat kesenangan dalam kegiatan pembelajaran yang dihadirkan oleh guru sehingga membuat siswa semakin bersemangat dalam

mewujudkan cita – citanya. Dari sana terlihat motivasi mengajar guru sangat berpengaruh pada proses pembelajaran yang menjadi tugasnya.

Nurdin (2017) menyimpulkan ada pengaruh motivasi guru dengan kinerja guru. Dengan motivasi mengajar, guru dapat membuat pembelajarannya menjadi menarik dan menyenangkan bagi siswa karena metode yang dibuat berbeda dari biasanya. Dari sana terlihat kinerja guru sangat baik karena dapat membuat metode atau cara mengajar yang sesuai dengan kebutuhan siswa.

Hal itu juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri (2015) yang menyatakan motivasi mengajar memberikan peningkatan secara baik pada kinerja mengajar. Dengan motivasi mengajar yang tinggi harapannya kinerja guru dapat meningkat sehingga profesioanlisme guru terus meningkat. Akan tetapi supervisi akademik harus tetap dilaksanakan agar guru juga profesional secara administrasi. Rosilawati (2014) mendapatkan hasil dari penelitiannya tentang supervisi akademik yang menghasilkan peningkatan motivasi guru dalam menyusun administrasi. Sehingga mutu dan kualitas pengajaran bisa dapat ditingkatkan.

3. Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional pendidik merupakan kemampuan keterampilan atau pun pengetahuan berdasarkan akhlak atau tingkah laku pendidik ketika menjalankan kewajibannya (UU No, 14 Tahun 2005). Sementara dalam modul UT MKDK 4005 tentang profesi keguruan dijelaskan bahwa profesi merupakan pekerjaan atau dapat juga dikatakan jabatan yang memerlukan keahlian atau kemampuan dari para anggotanya. Masih dalam modul tersebut juga dijelaskan

bahwa profesional adalah orang yang memiliki profesi dan melaksanakan tugas sesuai dengan profesinya dan tujuannya. Sedangkan profesionalisme dalam modul tersebut ditulis bahwa profesionalisme itu adalah guru yang selalu ingin meningkatkan kemampuannya untuk mengembangkan metode dan strategi dalam mempermudah dan menyederhanakan pembelajaran agar lebih mudah dimengerti dan dipahami.

Kompetensi profesional yaitu keahlian dalam menguasai bahan pembelajaran yang mendalam dan luas sehingga memungkinkan untuk membimbing siswa mencapai standar kompetensi yang sudah ditetapkan pada Standar Nasional Pendidikan (Standar Pendidikan Nasional Pasal 28 ayat 3 butir c). Dari penjelasan tersebut, sudah selayaknya pendidik yang memiliki kompetensi profesional harus memiliki perencanaan dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Sehingga dalam pelaksanaan pembelajaran, guru dapat mengetahui tujuan pembelajarannya.

Kemampuan guru pun terlihat dari caranya menyampaikan materi. Ia harus menguasai materi secara baik dan luas. Kemampuan ini sesuai dengan kompetensi profesional. Pendidik yang secara mendalam dan luas menguasai bahan ajar yang akan disampaikan inilah yang dapat diartikan sebagai Kompetensi Profesional (UU No. 14 Tahun 2005).

Selain itu juga, agar tercapai tujuan pembelajaran guru harus dapat mengarahkan kegiatan belajar siswa yang menyenangkan dan menggembirakan. Sehingga dalam menyampaikan bahan pelajaran guru dituntut untuk kreatif supaya tidak membosankan. Dari sana terlihat sekali peran guru harus bekerja secara profesional sebagai pendidik. Wardani (2012) dalam jurnalnya menuliskan bahwa

peran pendidik guru sangat penting untuk memenuhi kebutuhan guru yang profesional.

Latif, dkk (2017) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa kompetensi profesional berpengaruh sangat positif terhadap kinerja guru. Kompetensi ini penting pada arus globalisasi seperti ini, supaya tidak ketinggalan informasi guru juga harus selalu meng-update serta memahami dengan baik bahasan yang akan disajikan. Mencari informasi melalui berbagai sumber baik itu membaca buku-buku terbaru atau pun mengakses dari internet merupakan cara yang baik bagi guru agar dapat mengikuti arus globalisasi modern sekarang ini. Selain itu, guru dapat pula meng-update bahan yang akan disajikan berdasarkan kemajuan serta perkembangan melalui seminar - seminar pendidikan sehingga kemampuan guru terus dapat meningkat.

Kurniawan (2017) menuliskan bahwa setidaknya ada 3 pengertian mengandung makna kompetensi, yaitu : pertama memperlihatkan bahwa kemampuan atau kompetensi menunjukkan pada kecakapan dan kemampuan dalam mengerjakan berbagai pekerjaan, kedua menyatakan bahwa kompetensi pada dasarnya adalah suatu sifat orang yang mempunyai kecakapan, daya dan otoritas serta kemahiran, pengetahuan, dan lainnya. Sedangkan pengertian ketiga lebih dalam lagi, yaitu kompetensi menunjukkan kepada tindakan rasional untuk tetap konsisten dalam mencapai target tujuan dengan kondisi yang diharapkan.

Seorang guru selain harus sarjana juga harus memiliki kemampuan dari berbagai jenjang pendidikan baik itu PAUD, TK, dasar, dan menengah sehingga dapat menjadi agen perubahan. (UUGD Pasal 8 dan PP RI No. 19/2005 Pasal 28). Kemampuan tersebut yaitu kemampuan untuk mendidik (kompetensi pedagogik),

kemampuan mengendalikan diri (kompetensi kepribadian), kemampuan administrasi dan manajerial (kompetensi profesional), dan kemampuan berhubungan dengan masyarakat sekitar (kompetensi sosial). Keempat kemampuan tersebut adalah kompetensi yang wajib dimiliki oleh guru dalam kondisi masyarakat yang milenial seperti ini.

Guru secara personal harus dapat menonjolkan pribadi dewasa dalam menjalankan tugasnya dan memiliki jiwa yang stabil serta mantap, arif, berwibawa, dan dapat dicontoh oleh siswanya karena ber-akhlak mulia. Sehingga guru tersebut dapat menjadi contoh bagi anak didiknya. Hal itu lah mengapa kompetensi kepribadian harus dimiliki oleh guru. Selain menjadi contoh bagi anak didiknya, guru pun menjadi panutan bagi masyarakat di sekitarnya.

Guru juga harus mengerti dan memahami cara pemahaman siswa terhadap pembelajarannya baik itu menggunakan metode dan strategi untuk mengelola pembelajaran. Untuk itulah pengelolaan yang dialogis dan mendidik dalam pembelajaran dapat dikerjakan oleh pendidik supaya muridnya dapat mengikuti pembelajaran secara semangat dan memiliki motivasi yang tinggi. Kemampuan guru ini biasa disebut dengan kompetensi pedagogik.

Pada dasarnya kompetensi pedagogik mencakup pada kemampuan :

- a. Memahami kemampuan siswa,
- b. Membuat rancangan dalam pelaksanaan pembelajaran,
- c. Menilai hasil belajar, dan
- d. Mengembangkan potensi yang dimiliki siswa.

Selain itu juga pendidik harus dapat menguasai bahan pelajaran yang mau dipaparkan ke siswa secara mendalam dan luas yang sesuai dengan isi kurikulum

yang ada di sekolah atau dapat juga dikatakan kemampuan profesional / kompetensi profesional. Guru juga harus mampu menambah wawasan tentang maksud materi kurikulum atau isi keilmuan yang menaungi tersebut.

Kemampuan terakhir ialah guru harus mampu beradaptasi atau bersosialisasi dengan masyarakat. Guru harus terbiasa bergotong – royong dan terlibat dalam kegiatan masyarakat sebagai bentuk keakraban. Kemampuan ini dapat dikatakan sesuai dengan kompetensi sosial dimana guru terbiasa bergaul dan bercengkrama secara luwes dengan masyarakat di sekitarnya.

4. Participatory Action Research (PAR)

Ada 3 kata yang dapat disimpulkan dalam *Participatory Action Research* (PAR). Ketiga kata tersebut ialah partisipatif, riset, dan aksi. Dalam hal pembelajaran, guru dalam memberikan pengarahan terhadap muridnya harus bersifat partisipatif agar mudah dipahami. Sesuai dengan yang saupaikan oleh Burmeister & Eilks (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa siswa Jerman dan para guru dalam bidang kimia memiliki sikap positif dalam pengajaran mereka di masa depan. Dari sana terlihat bahwa guru dan siswa saling mempengaruhi untuk mencapai cita – citanya agar terwujud. Dalam hal ini, partisipasi menjadi keharusan dalam menggapai tujuan.

Partisipasi menjadi keharusan dalam penelitian yang menggunakan metode PAR. Dengan partisipasi yang baik, maka penelitian akan mudah dilaksanakan. Untuk itulah penting sekali melibatkan pihak – pihak yang terkait dalam penelitian ini. Pihak Yang dapat terlibat dalam penelitian ini ialah kepala sekolah dan pengawas sekolah yang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kepala sekolah

merupakan manajer yang dapat membuat sekolah berprestasi atau tidak. Aprilana dan Kristiawan (2016) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah selaku manager dapat menghasilkan prestasi gemilang.

Kepala sekolah dan pengawas merupakan stakeholder yang penting dalam hal monitoring dan evaluasi pengajaran. Kepala sekolah merupakan pimpinan di satuan sekolah yang memiliki tugas untuk memonitoring tugas guru sehari – hari. Dalam hal ini berkaitan dengan pengajaran yang dilakukan oleh guru. Bila ada keikutsertaan dalam penelitian, maka penelitian tersebut memungkinkan akan mendapatkan hasil yang berbeda dari sebelumnya. Hal itu disebabkan kepala sekolah memiliki kewibawaan didepan para guru sebagai bawahannya.

Selingga para pemangku kepentingan dalam hal ini pemerintah daerah dapat mengambil manfaat dari hasil penelitian ini. Seperti yang diungkapkan oleh Baldwin (2012) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa PAR dapat digunakan dalam lingkungan pendidikan dan menjelaskan manfaat bagi semua pemangku kepentingan. Dengan hasil penelitian ini, pemangku kepentingan dapat melihat kinerja guru setelah penelitian. Selamet (2014) mengungkapkan bahwa pengawas sekolah dalam melaksanakan supervisi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Oleh karena itu, selain pelibatan kepala sekolah pengawas sekolah juga dapat dilibatkan dalam evaluasi atau monitoring yang sesuai dengan tugasnya. Pengawas memiliki fungsi yang baik dalam pengawasan pengajaran dan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru. Seperti yang dijelaskan Suryani (2015) dalam penelitiannya menuliskan pengawasan dan kontrol yaitu cara preventif mencegah guru melakukan penyimpangan. Dengan pelibatan dua komponen tersebut, penelitian akan lebih terasa manfaatnya untuk peningkatan dan kemajuan sekolah

tersebut. Metode yang sesuai dengan melibatkan kepala sekolah dan pengawas ialah metode PAR atau *Participatory Action Research*.

Afandi (2013) dalam modulnya menuliskan bahwa penelitian dengan memakai metode PAR mengkaji tindakan dengan mengikutsertakan para stakeholders secara aktif. Mereka yang terlibat adalah orang – orang yang berkaitan dengan penelitian. Sehingga mereka yang terlibat, akan merasa memiliki dalam perubahan yang diharapkan. Dalam hal ini ialah kepala sekolah dan pengawas sekolah yang sesuai dengan fungsi dan tugasnya. Dengan saling membantu antara peneliti dan kepala sekolah serta pengawas sekolah diharapkan dapat menghasilkan hal positif dalam hal meningkatkan kompetensi profesional guru. Sehingga inovasi dan kreatifitas guru terus berkembang dan meningkat.

Oktavia (2014) mengungkapkan salah satu usaha kepala sekolah untuk meningkatkan kreativitas guru yaitu dengan pemberian supervisi. Dengan kreativitas guru yang meningkat dapat membuat inovasi baru dalam metode pembelajarannya. Perubahan akan terlihat dengan adanya inovasi baru yang menarik dalam proses pembelajaran. Inovasi baru tersebut dilakukan secara berkala dengan cara mencoba dan berdiskusi. Dengan terus mencoba hal – hal baru diharapkan inovasi dapat terus dibuat sehingga kejenuhan siswa dalam belajar dapat diatasi. Penelitian ini menjadi menarik dan terlihat kekeluargaannya buat semua dalam mencapai peningkatan kompetensi profesional guru. Hal inilah yang membuat penelitian dengan menggunakan metode *Participatory Action Research* berbeda.

Suwartiningsih (2015) dalam penelitiannya mengungkapkan ada 3 hal yang membedakan PAR dengan penelitian biasa, yaitu keterlibatan partisipan, penelitian

didasarkan pada analisis sosial, dan orientasi pada komunitas. Dari penelitian tersebut dapat dipahami bahwa orientasi yang jelas yaitu pada komunitasnya. Dalam hal ini, komunitas yang dimaksud ialah kepala sekolah dan pengawas sekolah yang terkait dengan penelitian karena sesuai dengan tugas dan fungsinya. Keterlibatan kepala sekolah dapat meningkatkan partisipasi aktif guru untuk memberikan yang terbaik dalam pembelajarannya dan hal itu baik untuk sekolah sebagai komunitasnya. Peran pengawas sekolah pun sangat penting dalam memonitor perubahan yang terjadi dalam pembelajaran yang efektif dan menyenangkan sehingga menjadi contoh yang baik untuk sekolah disekitarnya.

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil pencarian yang peneliti lakukan, ditemukan beberapa penelitian yang mirip dan relevan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu: Penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli, Darnawan, Sutrisno (2014) yang berjudul “Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan, dan Kinerja Guru”.

Penelitian ini memeriksa motivasi kerja serta sertifikasi sebagai contoh atau acuan kesejahteraan dengan kinerja guru. Kesejahteraan sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini menggunakan rumusan Slovin untuk mengambil sampel 244 pendidik.

Penelitian tersebut menggunakan sampel yang banyak, berasal dari populasi pendidik bersertifikat sebanyak 624. Penelitian ini juga memakai *Structural Equation Modeling* dalam pengujian model fitnya. Pengujian ini mendapatkan hasil yang mendukung hipotesis model tersebut. Singkatnya penelitian tersebut,

menyimpulkan adanya perubahan dengan adanya sertifikasi dan juga penyemangat atau motivasi dalam meningkatkan kinerja dan juga kesejahteraan pendidik.

Oleh karenanya kinerja pendidik dapat dengan mudah ditingkatkan ketika kesejahteraan sudah terjamin. Dari penelitian tersebut juga didapatkan pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru. Ketika kesejahteraan meningkat berpengaruh positif terhadap meningkatnya kinerja guru.

Studi yang dilakukan oleh Kurniawan (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru pada Sekolah Negeri X dan Sekolah Swasta Y”.

Penelitian tersebut memiliki tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang baik antara profesionalisme pendidik dengan kesejahteraan dan motivasi pendidik. Penelitian ini menunjukkan hasil yang positif. Dalam penelitiannya disimpulkan terdapat pengaruh yang baik antara motivasi dan kesejahteraan dengan kompetensi profesional guru.

Penelitian yang dilakukan Kurniawan menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu hasil penelitiannya dipaparkan dengan deskriptif berupa angka-angka statistik. Proses pengumpulan data peneliti menggunakan teknik kuesioner dan metode dokumentasi. Tentunya instrumen yang digunakan sudah divalidasi.

Kuesioner digunakan dalam rangka mengumpulkan data primer dengan cara disampaikan responden dan juga dilakukan wawancara sebagai data sekunder untuk mendukung data primer. Adapun tehnik yang digunakan yaitu menggunakan teknik analisis statistik deskriptif serta analisis korelasi.

Aprilyanti (2017) dalam penelitian tesisnya yang berjudul “Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja”. Penelitian ini mengungkapkan

bahwa adanya pengaruh antara masa kerja serta usia terhadap produktifitas kerja. Isi dari penelitian ini mengungkapkan bahwa usia karyawan serta masa kerjanya dengan produktivitas berkaitan langsung. Produktifitas kerja karyawan dapat meningkat dan juga dapat menurun akibat dari masa kerja karyawan dan usianya.

Penelitian yang dilakukan oleh Aprilyanti (2017) itu memiliki tujuan dalam mencari pengaruh yang signifikan antara masa kerja dengan usia terhadap kinerja dan produktivitas karyawannya yang dilaksanakan pada salah satu perusahaan air di Palembang. Pengujian dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS karena metode analisisnya memakai metode atau cara regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.

Usia dan masa kerja atau pengalaman adalah variabel bebas dan produktivitas kerja merupakan variabel terikatnya. Dalam penelitian Selvia menyimpulkan tidak adanya pengaruh yang positif antara produktifitas kerja dengan usia dan lama bekerjanya karyawan. Ternyata masa kerja serta usia karyawan tidak berpengaruh. Itulah hasil dari penelitian yang didapat oleh peneliti.

Selain ini, penelitian yang dilakukan oleh Ghalib dan Gunawan (2016). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah Terhadap Kompetensi Guru Madrasah" di Kecamatan Somba Opu.

Pada penelitian ini, pengaruh motivasi kerja secara keseluruhan terhadap kemampuan pendidik dan hasilnya sangat signifikan sekali dalam meningkatkan kinerja guru. Pada penelitian tersebut, peneliti anggap sesuai atau relevan dan mirip dengan penelitian yang akan dilakukan.

Walau pun tidak sama secara keseluruhan tetapi ada variabel yang mirip atau sama dan sesuai dengan variabel yang akan peneliti laksanakan. Variabel tersebut

ialah kesejahteraan guru dan motivasi mengajar, serta juga kompetensi profesional. Dalam penelitian diatas, tidak ada satu pun yang menggunakan metode PAR (*Participatori Action Research*).

Padahal penggunaan metode ini sangat bermanfaat pada partisipasi stakeholder yang terlibat. Dengan melibatkan orang – orang yang terkait, penelitian dapat dengan mudah memperoleh hasil yang bermanfaat bagi komunitasnya.

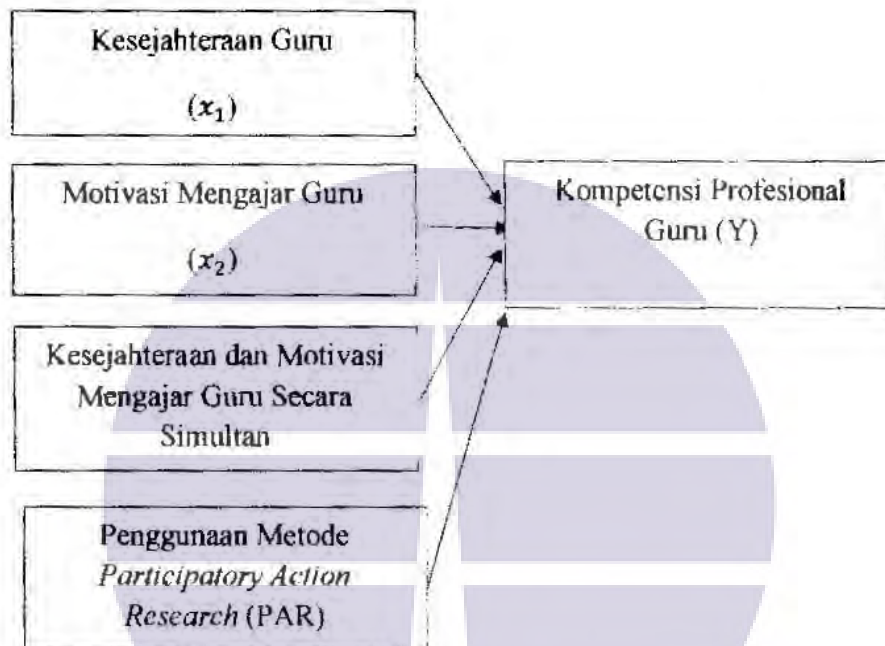
Sehingga penelitian yang dilakukan oleh Febrianto (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “*Participatory Action Research* Pelatihan KKG PAI Ngaglik Sleman Yogyakarta dalam Menyusun Lembar Kerja Siswa” menjadi acuan dalam hal penggunaan metode PAR. Pada penelitiannya menghasilkan peran yang positif terhadap penggunaan metode ini dimana ada peningkatan kemampuan guru PAI dalam menyusun LKS secara signifikan setelah dilakukannya pelatihan.

Pada penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti meminta partisipasi pimpinan sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah dan pengawas. Mungkin ini berbeda dengan penelitian yang ada diatas akan tetapi keterlibatan mereka diharapkan dapat mempengaruhi hasil dari penelitian. Besar kecilnya pengaruh tersebut terlihat dari perubahan yang terjadi pada guru setelah menerima semacam himbauan atau teguran dari pimpinannya.

Dengan terlibatnya kepala sekolah dan pengawas akan menjadi pemacu semangat para guru dalam hal memperbaiki diri. Tentu saja hal ini harus dilakukan secara kekeluargaan karena partisipasi guru pun tidak dapat dihindarkan. Partisipasi guru secara aktif dapat memudahkan pengambilan atau pengumpulan data secara cepat.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir hubungan antara Kesejahteraan dan Motivasi Mengajar serta Kompetensi Profesional Guru dapat disajikan dalam bentuk visual (gambar) berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Teoritik

Dalam kerangka teori tersebut dibahas tentang kesejahteraan dan motivasi mengajar serta kompetensi profesional pada guru di gugus 01 Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang. Dalam hal ini, kesejahteraan dan motivasi mengajar mempengaruhi kompetensi profesional guru dalam melaksanakan tugasnya. Apabila kesejahteraan guru kurang memadai maka kompetensi profesional guru pun tidak akan maksimal dilaksanakan. Selain itu, jika motivasi guru rendah dalam mengajar, maka kompetensi profesional guru pun kurang baik.

Dalam kerangka teori itu pun dibahas mengenai pengaruh kesejahteraan dan motivasi mengajar terhadap kompetensi profesional guru secara bersama-sama.

Selain itu juga, pengaruh yang dihasilkan dengan digunakannya metode *Participatory Action Research* (PAR).

D. Operasionalisasi Variabel

1. Operasional Variabel

Operasional variabel adalah mengoperasionalkan dan menjelaskan atau secara operasional menjelaskan sebuah konsep agar dapat diukur, dikerjakan dengan melihat aspek, dimensi perilaku, dan sifat yang diperlihatkan oleh konsep tersebut (Sekaran, 2011). Berikut ini adalah operasional variabel yang dijelaskan melalui tabel.

Tabel 2.1. Operasionalisasi Variabel Pengaruh Kesejahteraan dan Motivasi Mengajar terhadap Kompetensi Profesional

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator Pertanyaan
Kompetensi Profesional	Kompetensi Profesional merupakan kemampuan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif	Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu
			Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu
Kompetensi Profesional			Memahami tujuan pembelajaran yang diampu
			Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator Pertanyaan
		Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif	Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik
			Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus
			Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan
Kompetensi Profesional		Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri	Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan
			Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber
			Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi
Kompetensi Profesional			Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri
Kesejahteraan Guru	Kesejahteraan Guru dapat meningkatkan kompetensi profesional	Memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial	Gaji yang diperoleh layak dan sesuai dengan kondisi lingkungan sekira

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator Pertanyaan
			Jaminan kesejahteraan guru dan keluarga diperhatikan oleh pemerintah
		Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja	Adanya tambahan penghasilan dari kegiatan yang dilaksanakan
Kesejahteraan Guru		Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja	Adanya promosi dari hasil kerja yang dilakukan dengan baik
			Menperoleh penghargaan atas prestasi yang diraih
		Memperoleh perlindungan dalam menghasilkan tugas dan ha katas kekayaan intelektual	Adanya perlindungan atas kekayaan yang diembannya baik dari gangguan fihak luar maupun dalam yang dihasilkan dari tugas yang dijalankannya
Kesejahteraan Guru			Perlindungan hokum atas harta kekayaannya
Motivasi Mengajar Guru	Motivasi guru dapat meningkatkan kompetensi Profesional	Motivasi Intrinsik	Rasa ingin tahu
			Keseriusan dalam mengaja
			Manfaat mengajarkan mapel agama

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator Pertanyaan
			Islam dan mapel umum
			Keberanian dalam memberikan pertanyaan kepada peserta didik
Motivasi Mengajar Guru		Motivasi Ekstrinsik	Optimal dalam berprestasi, yakni berprestasi dalam menghantarkan siswa menjadi juara kelas
			Tanggung jawab dalam tugas Perhatian murid terhadap guru
			Penghargaan dalam mengajarkan mapel umum dan mapel agama
			Dorongan dan dukungan dari kepala sekolah maupun pengawas sekolah
			Situasi dalam proses mengajar
Motivasi Mengajar Guru			Kegiatan belajar yang menarik
			Dukungan teman (guru yang seprofesi)

2. Skala dan Indeks Pengukuran Variabel

Skala merupakan suatu instrument atau cara untuk membedakan minat seseorang (Sekaran, 2011). Sedangkan Cooper dan Pamela (2006) menyampaikan bahwa skala dalam penelitian atau riset bisnis biasanya dibangun untuk mengukur perilaku, pengetahuan, dan sikap. Oleh karena penelitian berkaitan dengan sikap,

maka untuk mengukurnya digunakan skala tersebut. Hal itu dilakukan dalam rangka mengembangkan pemahaman tentang pengambilan skala.

Salah satu skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Skala ordinal merupakan skala pengukuran bukan hanya menyatakan kategori melainkan juga menyatakan construct yang diukur (peringkatnya). Construct sikap ini sering sekali digunakan dalam penelitian – penelitian bisnis.

Ada 3 dimensi yang dapat menjelaskan komponen sikap yaitu :

- a. Afektif
Merefleksikan emosi atau perasaan individu terhadap suatu obyek.
- b. Kognitif
Menunjukkan kesadaran seseorang terhadap atau pengetahuan mengenai projek tertentu.
- c. Komponen – komponen Perilaku
Menggambarkan suatu keinginan -- keinginan atau kecenderungan seseorang untuk melakukan tindakan.

Adapun penelitian ini juga menggunakan Skala Likert (Likert Scale). Skala ini merupakan metode yang mengukur setuju atau tidak terhadap objek atau kejadian tertentu. Hal ini berkaitan dengan sikap seseorang. Tentunya hal tersebut dilakukan setelah melakukan uji coba validitas dan reliabelitasnya.

Selain itu juga, observasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dilakukan untuk memperkuat data – data yang diperoleh. Ada 5 angka penilaian dalam skala ini. Penilaian itu ialah sangat setuju, setuju, tidak pasti atau netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Penilaian yang dilakukan kepala sekolah ini sangat terbuka sehingga guru pun dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan yang dimilikinya. Dengan keterbukaan seperti ini juga diharapkan guru dapat intropeksi terhadap dirinya dalam rangka meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Dari intropeksi inilah guru dapat belajar tentang memahami dirinya sendiri sebagai sikap aktualisasi yang baik dalam hal perubahan ke arah yang positif.

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka dapat dipilih alternatif pemecahan masalah yang diperkirakan sesuai untuk mengatasi masalah tersebut. Alternatifnya ialah :

1. Terdapat pengaruh signifikan kesejahteraan terhadap kompetensi profesional guru
2. Terdapat pengaruh signifikan motivasi mengajar terhadap kompetensi profesional guru
3. Terdapat pengaruh signifikan kesejahteraan dan motivasi mengajar secara bersama – sama terhadap kompetensi profesional Guru
4. Terdapat gambaran pengaruh kesejahteraan dan motivasi mengajar terhadap kompetensi profesional guru menggunakan metode *Participatory Action Research* (PAR)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan analisis yang digunakan ialah analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana serta analisis regresi berganda. Adapun hasilnya berbentuk deskriptif. Penelitian ini dilakukan dengan diawali dengan menggunakan instrumen berupa daftar pertanyaan (kuesioner) dan merupakan bahan penelitian yang utama. Oleh karena itu alat untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini ialah kuesioner karena penelitian ini hasilnya berupa deskriptif.

Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka penelitian ini diadakan perlakuan (*treatment*). Hal ini dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh penggunaan metode PAR terhadap variabel – variabel yang diteliti. Pengungkapan gejala yang dilakukan ini melalui penggunaan instrumen sebagai alat bantu observasi.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Untuk mendapatkan informasi dan data, peneliti mendapatkannya dari kepala sekolah dan guru. Sehingga penelitian ini melibatkan seluruh komponen tenaga pendidik/guru-guru di gugus 01 Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang berjumlah 76 orang. Jadi, jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 76 orang.

2. Sampel

Sesuai dengan karakteristik populasi tersebut, maka teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampel jenuh artinya diambil semua. Hal itu dilakukan karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100. Oleh karena itu, sampel pada penelitian ini berjumlah 76 responden

C. Instrumen Penelitian

Untuk mengumpulkan data primer dibuatlah daftar pertanyaan dengan cara disampaikan kepada subyek penelitian (responden) dan juga dilakukan observasi sebagai data sekunder untuk mendukung data primer tersebut. Setelah kisi-kisi instrument disusun dari setiap variabel, maka dibuatlah instrumen penelitian. Informasi yang cukup dapat dibuat dengan terlebih dahulu menyusun kisi – kisi mengenai butir-butir yang diberikan sebelum divalidasi sehingga dapat memberikan gambaran seberapa jauh instrument yang sudah selesai dapat mencerminkan indikator pada variabel masing - masing.

Kuesioner tujuannya untuk mencari data primer tentang kesejahteraan, motivasi mengajar, dan kompetensi profesional guru. Tekniknya ialah kuesioner tertutup (*closed questionnaire*). Kuisisioner tertutup adalah pemberian pertanyaan yang berupa kuis pada responden dan jawabannya telah disiapkan, responden hanya memilih jawaban yang sudah disiapkan.

Indikator variabel tersebut dijabarkan dengan menggunakan skoring menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5, sebagai berikut:

1. Skala 1 memiliki arti sangat tidak setuju (STS);
2. Skala 2 memiliki arti tidak setuju (TS);

3. Skala 3 memiliki arti netral (N);
4. Skala 4 memiliki arti setuju (S);
5. Skala 5 memiliki arti sangat setuju (SS);

Daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Kisi – kisi Instrumen Penelitian Tingkat Kesejahteraan

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR
Kesejahteraan	Pemahaman Tentang Hak	<ul style="list-style-type: none"> - Guru mendapatkan hak cuti - Ketika sakit, guru memiliki hak untuk tidak masuk bekerja - Guru memiliki hak berlibur ketika liburan sekolah - Guru memiliki hak mendapatkan dispensasi ketika ada kepentingan sekolah
Kesejahteraan	Penghasilan dan Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> - Guru mendapatkan gaji yang memadai - Guru mendapatkan tunjangan yang layak - Gaji dan tunjangan guru diatas rata – rata kebutuhan
	Rasa Aman dan Nyaman	<ul style="list-style-type: none"> - Guru diikutsertakan dalam jaminan asuransi - Guru dan keluarganya dapat berekreasi tiap tahun - Guru dan keluarganya sesekali dapat makan di restaurant - Guru dan keluarganya memiliki rumah yang layak
	Penghasilan Tambahan	<ul style="list-style-type: none"> - Guru memperoleh tunjangan profesi yang cukup - Guru memperoleh intensif ketika kegiatan di luar dinas - Guru memperoleh beasiswa pendidikan baik bagi dirinya maupun anaknya - Guru mendapatkan diskon pada took tertentu ketika berbelanja - Guru memiliki konsultan untuk mengatur pengelolaan keuangannya.

Tabel 3.2 Kisi – kisi Instrumen Penelitian Tingkat Motivasi Mengajar

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR
Motivasi Mengajar	Memperoleh penghasilan dan jaminan sosial	<ul style="list-style-type: none"> - Guru mendapatkan imbalan sesuai dengan pengabdianya - Guru mendapatkan tunjangan untuk hari tua
	Mendapatkan tambahan penghasilan, promosi, dan Penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> - Guru memperoleh penghasilan lain diluar gajinya - Selain gaji, guru tidak mendapatkan penghasilan yang lain - Ada perhatian pemerintah untuk kenaikan pangkat guru - Guru yang berprestasi, diberi kesempatan menjadi wakasek - Guru berprestasi memperoleh penghargaan dinas - Guru berprestasi memperoleh penghargaan kepesek - Tiap akhir tahun kepesek memberikan nilai untuk mencari guru berprestasi - Penghargaan tidak diberikan kepesek untuk guru berprestasi
Motivasi Mengajar	Keseriusan dalam Mengajar	<ul style="list-style-type: none"> - Guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugas - Guru tidak nyaman dalam melaksanakan tugas - Guru membuat rencana mengajar dengan baik - Guru tidak membuat rencana mengajar yang sesuai - Guru melaksanakan tugas mengajar dengan baik - Dalam situasi tertentu tidak melaksanakan tugas mengajar - Dalam kondisi apapun, guru melaksanakan tugas dengan baik - Guru menganggap mengajar merupakan pekerjaan yang mulia - Guru diberi tugas yang tidak sesuai dengan bidang tugasnya - Guru diberikan tugas tambahan yang menyenangkan

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR
Motivasi Mengajar	Dorongan dan dukungan dari Kepala Sekolah	<ul style="list-style-type: none"> - Guru pendapatnya dihargai kepek - Guru diikutsertakan dalam kegiatan yang ada di sekolah - Guru tidak diikutsertakan dalam kegiatan di sekolah - Guru profesionalitasnya diperhatikan oleh kepek - Guru diberi kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan - Guru diikutsertakan dalam pengambilan keputusan - Guru yang memiliki prestasi diberikan pujian oleh kepek - Guru diperlakukan secara wajar oleh kepek - Guru diberi beban tugas yang sesuai dengan bidangnya oleh kepek
Motivasi Mengajar	Kondisi atau Suasana dan Keadaan Sekolah	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja sangat mendukung pelaksanaan tugas guru - Lingkungan kerja guru tidak mendukung dalam pelaksanaan tugas - Di sekolah ruang kerja guru tertata dengan rapi - Disekolah ruang kerja tidak tertata dengan rapi - Guru bekerja dengan kondisi lingkungan yang baik dan menyenangkan - Suasana kerja memberikan motivasi kepada guru untuk bekerja dengan baik - Penerapan disiplin kerja tidak dilakukan atas dasar kesadaran - Penerapan disiplin kerja dilakukan atas dasar kesadaran - Guru yang melakukan pelanggaran, diberikan nasehat dengan bijak oleh kepek - Guru yang melakukan pelanggaran diberlakukan hukuman dengan wajar

Tabel 3.3 Kisi – kisi Instrumen Penelitian Tingkat Kompetensi Profesional

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR
Profesionalisme Guru	Kemantapan menjadi guru	<ul style="list-style-type: none"> - Guru dapat beradaptasi dengan perubahan kebijakan - Guru menerima tugas dengan senang hati - Guru menggantikan teman seprofesi ketika berhalangan - Guru menggunakan metode sesuai dengan keadaan lingkungan - Guru dapat beradaptasi dengan kemajuan teknologi
	Menjadi teladan dan Berahlak mulia	<ul style="list-style-type: none"> - Guru menghormati pendapat peserta didik - Guru meminta maaf ketika bersalah - Guru terbuka terhadap kritik yang membangun - Guru berdiskusi bersama teman sejawat setiap menghadapi permasalahan - Guru membantu peserta didik setiap waktu - Guru selalu belajar di waktu senggang - Guru senantiasa meningkatkan pengetahuannya - Guru menjadi tauladan bagi peserta didik - Guru bertanya ketika ada yang tidak jelas
Profesionalisme Guru	Disiplin, Jujur, dan Tanggungjawab	<ul style="list-style-type: none"> - Guru melaksanakan tugas tanpa dipaksa - Guru tiap hari datang awal waktu - Guru tanpa lelah mengajar dalam melaksanakan kewajibannya - Guru mengajar sesuai dengan rencana yang dibuatnya - Guru memberikan contoh yang nyata - Guru berfikir apa adanya dan sangat sederhana

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR
		<ul style="list-style-type: none"> - Guru memahami tanggungjawabnya ialah mengajar dengan baik
Profesionalisme Guru	Berwibawa dan Dewasa	<ul style="list-style-type: none"> - Guru memiliki wawasan luas tentang masa depan - Guru dilibatkan dalam setiap persoalan kedinasan - Guru memiliki sifat terbuka atas semua persoalan - Guru tidak pilih kasih dalam melaksanakan kewajibannya. - Guru memecahkan masalah yang berkaitan dengan siswa - Guru membimbing siswa yang mengalami kesulitan - Guru memperhatikan perkembangan siswanya setiap saat - Guru memprediksi kemampuan belajar siswanya - Guru menggunakan mimik yang jelas ketika menyampaikan penjelasan - Guru menggunakan gerakan tangan yang menarik dalam menjelaskan sesuatu
Profesionalisme Guru	Kestabilan emosi dan kearifan dalam pergaulan	<ul style="list-style-type: none"> - Guru berkomunikasi tanpa adanya basa – basi - Guru tahu kesulitan yang dihadapi oleh siswanya - Guru mengetahui perubahan yang terjadi terhadap sikap anak didiknya - Guru memperhatikan prestasi belajar anak didiknya - Guru tahu penyebab prestasi anak didiknya yang menurun - Guru tahu anak didik yang tidak memperhatikan penjelasannya - Guru sabar dalam melaksanakan tugasnya - Guru memikirkan akibat yang terjadi atas segala tindakannya - Guru selalu berhati – hati dalam mengambil tindakan

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR
		<ul style="list-style-type: none"> - Guru sadar akan resiko dari setiap tindakannya - Guru mengelola kelasnya dengan baik - Guru menjelaskan pembelajarannya dengan sungguh – sungguh - Guru bersedia membantu siswa dimanapun.

1. Validitas Instrumen

Instrumen yang baik artinya ialah alat ukur yang dipakai dalam mendapatkan data tersebut hasilnya valid. Valid artinya instrumen tersebut dapat dipakai juga untuk mengukur apa yang semestinya diukur, Sugiyono (2013). Dapat disimpulkan bahwa validitas instrumen ialah kemampuan instrumen dalam mengukur data dan juga menggambarkan keadaan sesuatu aspek seperti dengan kegunaannya. Sehingga jelas tujuan untuk apanya instrumen itu dibuat.

Dalam mengukur kevalidan instrumen sarana dan prasarana, peneliti memakai validitas item. Validitas item tersebut menggunakan rumus koefisiensi korelasi product moment. Selain itu juga, dalam mengukur kevalidan instrumen kompetensi profesional, peneliti pun menggunakan hal yang sama dengan rumus tersebut. Adapun rumusnya ialah sebagai berikut : Sugiyono (2013)

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

Keterangan :

r_{XY} : Koefisien skor butir dan skor total

X : Skor butir

Y : Skor total

N : Jumlah subyek

Selain menggunakan perhitungan statistik, peneliti juga meminta validasi instrument dari 3 orang yang berpengalaman dalam hal pendidikan khususnya pengalaman menjadi guru. Validator yang pertama ialah ketua Kelompok Kerja Kepala Sekolah (K3S) Kabupaten Tangerang. Sebelum menjabat sebagai ketua K3S Kabupaten Tangerang, beliau adalah seorang guru yang aktif di organisasi terutama organisasi PGRI. Selain itu, beliau juga adalah salah satu kepala sekolah yang memiliki prestasi dalam jabatannya. Prestasi yang pernah diraih ialah sebagai kepala sekolah dengan kinerja yang baik tingkat Kabupaten Tangerang.

Untuk validator yang kedua ialah seorang pensiunan guru. Sebelum pensiun beliau pernah menjabat Kepala UPT Pendidikan dan Jabatan terakhirnya sebelum pensiun adalah Kepala Bidang di wilayah Kota Tangerang Selatan. Beliau adalah salah satu guru yang sukses sebelum pensiun. Beliau mampu menduduki jabatan – jabatan strategis dalam pendidikan walau pun dengan latar belakang guru. Validator terakhir ialah kepala sekolah yang sukses dalam memimpin sekolah – sekolah swasta. Beliau adalah Kepala Sekolah aktif di SD Negeri Solear II. Sebelum menjabat sebagai kepala sekolah aktif, beliau adalah guru yang dipercaya oleh Yayasan Pendidikan Muhammadiyah yang ada di wilayah Kabupaten Tangerang untuk menjadi pimpinan di sekolah – sekolah yang dibangun oleh Yayasan tersebut.

Ketiga validator diatas sebelum menjabat adalah seorang guru sehingga peneliti menganggap mereka memiliki pengalaman yang cukup baik dalam hal pendidikan khususnya yang berkaitan dengan guru. Untuk itulah, peneliti juga memiliki keyakinan bahwa mereka layak untuk memvalidasi instrumen yang disebarkan pada responden yang memiliki profesi sebagai guru.

Hasil dari validasi dari ketiga validator tersebut dipadukan satu sama lain. Jika ada perbedaan antara validator yang satu dengan yang lainnya, maka diambil kesesuaian yang lebih banyak. Untuk menguji coba instrumen, angket atau kuesioner diisi terlebih dahulu oleh pimpinan pada masing-masing sekolah yang bersangkutan. Daftar pertanyaan yang telah diolah dalam bentuk angka-angka dan perhitungan melalui perhitungan statistik diuji validitas dan reliabilitasnya.

Validitas bertujuan untuk melihat tingkat kebenaran sehingga tingkat keshahihan instrumen benar – benar dapat dipertanggungjawabkan karena sudah diukur terlebih dahulu. Selain itu soal yang dibuat dicocokkan terlebih dahulu dengan indikator yang dapat membuat responden mengerti dan angket yang diberikan sudah valid karena sudah dianalisis secara logis.

2. Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan Teknik belah dua, skor-skor digabungkan menjadi dua (nomor awal dan nomor akhir). Data dapat dikatakan handal atau reliabel apabila nilai koefisien alpha > r tabel.

Untuk reliabilitas menggunakan rumus Cronbach's Alpha :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = realibitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

σ_t^2 = varians total

σ_b^2 = jumlah varians total

Berdasarkan pemaparan indikator diatas, maka validitas indikator sudah sesuai dengan variabel dari judul tesis yang di teliti. Adapun judul tersebut adalah “Pengaruh Kesejahteraan dan Motivasi Mengajar terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Menggunakan Metode *Participatory Action Research* (PAR)”.

D. Prosedur Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Untuk tahu tingkat kesejahteraan dan motivasi mengajar guru, peneliti mengajukan berbagai jenis pernyataan dan pertanyaan melalui kuesioner kepada semua guru di gugus 01 Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang. Kuesioner yang berupa angket adalah teknik yang efisien dalam mengumpulkan data. Melalui angket, data terkumpul berupa jawaban tertulis dari guru atau pendidik sebagai responden. Data yang telah terkumpul dapat dilengkapi dengan data – data yang didapat ketika melakukan observasi.

Alasan penggunaan angket dalam penelitian ini ialah guru atau pendidik sebagai responden mempunyai waktu yang banyak dalam menjawab pernyataan atau pertanyaan-pertanyaan. Hal ini penting, sehingga guru dalam menjawab tidak asal dan hasilnya pun dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu, dengan angket ini setiap guru atau pendidik sebagai responden menghadapi cara atau susunan pengisian yang sama atas pernyataan atau pertanyaan yang diminta.

Kebebasan dalam memberikan jawaban juga merupakan alasan dari penggunaan angket ini. Sehingga guru atau pendidik sebagai responden tidak merasa dipaksa atau terbebani dalam menjawab setiap pernyataan atau

pertanyaan yang diterima. Lebih dari itu, penggunaan angket ini menghemat waktu dalam mengumpulkan data dan keterangan dari semua guru atau pendidik sebagai responden. Pengumpulan data dari semua guru dapat dilakukan dengan cepat dan tepat.

Melihat gejala yang telah disampaikan diatas, skala interval digunakan dalam penelitian ini. Skala ini merupakan pengukuran data yang menyatakan kategori, peringkat, dan jarak construct yang diukur. Jadi skala ini selain mengurutkan data dari tingkat yang paling tinggi ke tingkat yang terendah atau sebaliknya, juga memperhatikan jarak interval, atau dengan kata lain jarak interval adalah relatif sama. Hal itu digunakan untuk mengukur data variabel yang digunakan.

Skala tersebut dapat di urutkan dari yang terkecil atau terbesar. Selain itu juga dapat diurutkan dari yang tertinggi sampai ke yang terendah. Seperti yang dijelaskan diatas, angketnya berupa jenis pertanyaan tertutup yang berskala lima atau kuesioner diberikan skor 1 s/d 5. Skor yang diberikan sesuai dengan alternatif jawaban yang disediakan pada setiap pertanyaan kuesioner. Data yang didapat terdiri atas data primer (langsung) dan data sekunder (tidak langsung). Tempat penelitian ini adalah di gugus 01 Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang.

2. Observasi

Metode ini dilakukan untuk mengamati secara langsung. Metode ini dilakukan setelah melakukan pengambilan data dan juga pembinaan dari kepala sekolah dan pengawas. Metode ini dibantu oleh kepala sekolah dalam

rangka melihat hasil perubahan guru – guru setelah dilakukannya pembinaan oleh kepala sekolah dan pengawas.

Pengamatan yang dilakukan oleh kepala sekolah menggunakan lembar observasi yang telah disediakan oleh peneliti. Tujuan dari observasi ialah untuk mencari data secara langsung dilapangan. Sehingga terlihat ada atau tidaknya perubahan positif yang terjadi setelah hasil penelitian. Observasi yang dilaksanakan dibagi menjadi 2, yaitu observasi administrasi dan pembelajaran guru.

Dalam observasi administrasi guru ada 2 jenis administrasi yang diamati yaitu administrasi kurikulum pembelajaran dan administrasi kelas. Sedangkan untuk pembelajaran guru yang diamati ialah kegiatan guru mengajar meliputi pendahuluan, inti, dan kegiatan penutup. Hasil observasi disimpulkan dengan kriteria rentang nilai seperti berikut ini :

A = 86 – 100

B = 71 – 85

C = 56 – 70

D = 41 – 55

E = 1 – 40

E. Metode Analisis Data

Menurut Sekaran (2011), ada empat tahap dalam menganalisis data yaitu : menyiapkan data untuk dianalisis, mendapatkan perasaan pada data (*feel for data*), pengujian terhadap ketepatan data (*goodness of data*), dan menguji hipotesis. Analisis data yang digunakan adalah :

1. Analisis Deskriptif

Teknik analisis deskriptif ini digunakan dalam mendeskripsikan variabel kesejahteraan (X1) dan motivasi mengajar (X2) serta kompetensi profesional guru (Y) dengan cara menghitung rata-rata masing-masing variabel penelitian. Gambaran umum tentang setiap variabel penelitian menggunakan teknik statistik deskriptif, gunanya untuk mendeskripsikan data ke dalam perhitungan rerata (*mean*), simpangan baku (standar deviasi), skor tertinggi, dan skor terendah, dari masing-masing variabel.

2. Analisis Regresi Sederhana dan Berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

a = Konstanta

X1 = Kesejahteraan Guru

X2 = Motivasi Mengajar

Y = Kompetensi Profesional Guru

b1 = Koefisien Regresi X1 terhadap Y

b2 = Koefisien Regresi X2 terhadap Y

e = Standar Error

Karena dalam penelitian menggunakan model regresi linear teknik OLS, untuk itu sebelum interpretasikan *output* dari SPSS, perlu melakukan uji asumsi klasik terlebih dulu pada model tersebut.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dipakai untuk mengetahui data yang berasal dari populasi normal. Asumsi diuji menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov* menggunakan program SPSS. Apabila probabilitas (p) $> 0,05$, H_0 diterima. H_0 diterima berarti data tersebut memiliki distribusi normal. Bila probabilitas (p) $< 0,05$, H_0 ditolak. H_0 ditolak data tersebut berdistribusi tak normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas untuk melihat spesifikasi model yang dipakai sudah benar atau belum. Apakah fungsi yang dipakai pada suatu studi empiris seharusnya berbentuk linear, kuadrat, atau mungkin kubik. Dari uji linearitas didapatkan informasi model empiris sebaiknya linear, kuadrat, atau mungkin kubik.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur presentasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari determinasi keseluruhan dengan rumus yang digunakan $= R^2 \times 100 \%$.

d. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial yaitu menguji pengaruh variabel bebas pada variabel terikat secara individual. Pengujian dengan t test adalah uji yang digunakan untuk

mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas secara parsial pada variabel terikat.

$H_0 : \beta = 0$: tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_1, X_2) secara parsial/ tunggal terhadap variabel terikat Y (kompetensi profesional guru)

$H_a : \beta \neq 0$: ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_1, X_2) secara parsial/tunggal terhadap variabel terikat Y (kompetensi profesional guru)

Kriteria ini ditentukan oleh : Taraf Nyata 0.05 (5%), derajat kebebasan (df) dari table = $n-k$, Uji Satu Sisi. Rumus uji t :

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

Dimana :

b_i = koefisien regresi parsial ke i

B_i = Koefisien regresi berganda

S_{B_i} = Kesalahan baku koefisien regresi berganda

Kesimpulan :

t hitung $>$ t table atau Sig $<$ 0.05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas secara individual terhadap variabel yang tidak bebas. Apabila t hitung $<$ t table atau Sig $>$ 0.05, hasilnya ialah H_a ditolak dan H_0 di terima.

c. Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang diajukan dalam penelitian ini mempunyai model asumsi yang baik ataukah tidak.

- 1) Jika model asumsi tidak baik apabila Probabilitas $> 0,05$
- 2) Jika model asumsi baik maka Probabilitas $< 0,05$

f. Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif

Sumbangan Prediktor merupakan penjabaran dari besarnya kontribusi pengaruh (dalam hitungan persen %) yang diberikan oleh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sumbangan prediktor dikelompokkan menjadi 2 macam, yaitu Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR).

Sumbangan Efektif (SE) adalah ukuran sumbangan suatu variabel independen terhadap variabel dependen dalam analisis regresi. Penjumlahan dari Sumbangan Efektif (SE) semua variabel independen adalah sama dengan jumlah nilai R square (R^2).

Sumbangan Relatif (SR) merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besarnya sumbangan suatu variabel independen terhadap jumlah kuadrat regresi. Jumlah Sumbangan Relatif (SR) dari semua variabel independen adalah 100 % atau sama dengan 1.

Rumus mencari SE

$$SE (X)\% = \text{Beta}_x \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

Atau

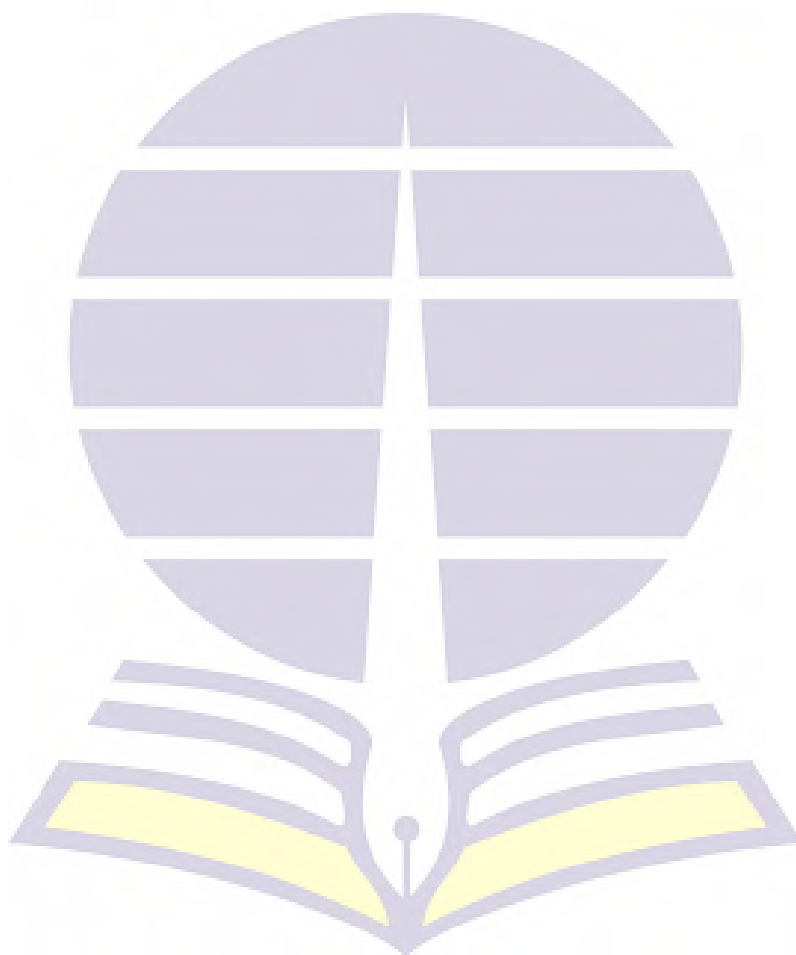
$$SE(X)\% = \text{Beta}_x \times r_{xy} \times 100 \%$$

Rumus mencari SR

$$SR(X)\% = \frac{\text{Sumbangan Efektif (x)\%}}{R_{\text{square}}}$$

Atau

$$SR(X)\% = \frac{SE(X)\%}{R^2}$$



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Tempat penelitian di Gugus 01 Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang. Responden atau guru yang diteliti berjumlah 76 orang berasal dari SD Negeri Pasanggrahan I, SD Negeri Pasanggrahan II, SD Negeri Pasanggrahan III, SD Negeri Pasanggrahan IV, SD Negeri Solear I, SD Negeri Solear II, dan SD Negeri Solear III.

Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Adapun hasil yang didapat dapat disimpulkan sebagai berikut :

B. Hasil Penelitian

1. Kesejahteraan

Tabel. 4.1 Hasil Olah Data Kesejahteraan (X_1)

Statistics		
Kesejahteraan Guru		
N	Valid	76
	Missing	0
Mean		64,9474
Std. Error of Mean		,71252
Median		65,5000
Mode		60,00
Std. Deviation		6,21159
Variance		38,584
Range		26,00
Minimum		48,00
Maximum		74,00
Sum		4936,00

Dengan melihat hasil yang tercantum pada Tabel 4.1 di atas dapat terbaca data kesejahteraan yang diambil dari angket dan disebar dari nilai terkecil 48 dan terbesar 74. Dengan begitu, rentangan nilai yang muncul yaitu sebesar 26 dari 48 sampai 74. Angka yang didapat lalu dianalisis kemudian hasil yang didapat yaitu seperti berikut ini : (a) nilai rata-rata sama dengan 64,95 ; (b) nilai simpangan baku sama dengan 6,21; (c) nilai median sama dengan 65,5; serta (d) nilai modus sama dengan 60,00

Adapun pada penelitian ini kategorinya dikelompokkan menjadi tiga bagian seperti rendah, sedang, maupun tinggi. Dalam pengelompokkannya tiga kategori yang didapat dicari kelas intervalnya terlebih dahulu dengan rumusnya ialah seperti dibawah ini :

$$i = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{74 - 48}{3} = \frac{26}{3} = 8,7 \text{ dibulatkan } 9$$

Selanjutnya distribusi frekuensi skor kesejahteraan guru adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Distribusi Hasil Olah Data Kesejahteraan

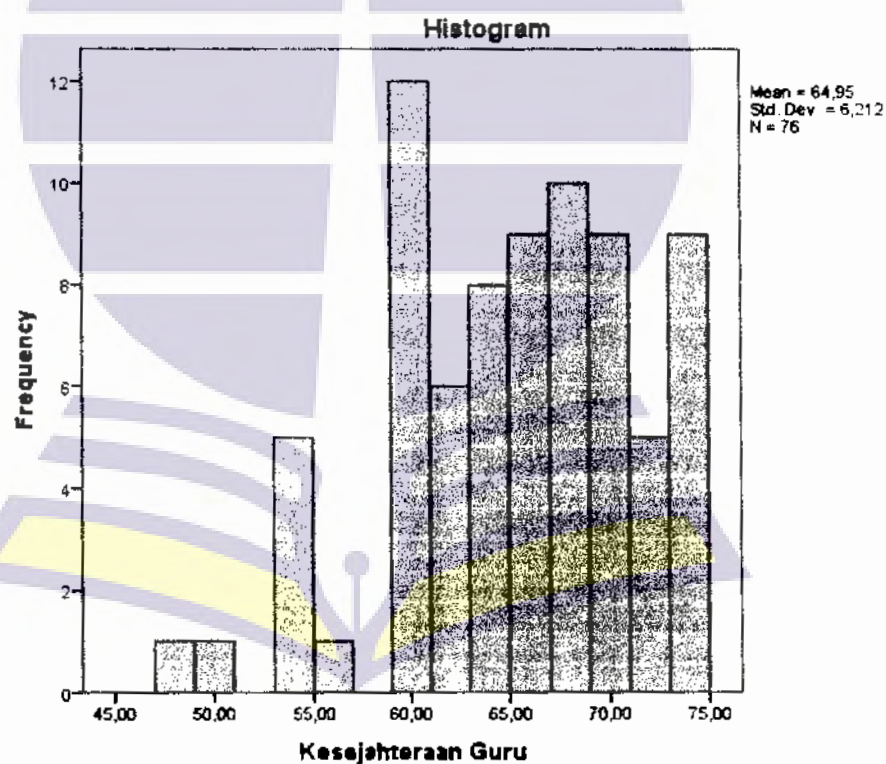
Interval	Kategori	Jumlah	Persentase
48 – 56	Rendah	8	10,53 %
57 – 65	Sedang	30	39,47 %
66 – 74	Tinggi	38	50,00 %
Jumlah		76	100%

Mengacu pada Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa sebanyak 8 guru atau responden (10,53%) ada pada bagian kategori rendah, dan 30 guru atau responden (39,47%) ada pada bagian kategori sedang, serta 38 guru atau responden (38%) ada pada bagian kategori tinggi. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian

besar guru mendapatkan kesejahteraan yang baik dan layak karena sebagian besar berada pada kategori sedang dan tinggi.

Dari uraian tabel tersebut terlihat bahwa kesejahteraan guru di gugus 01 Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang kurang baik, oleh sebab itu masih ada yang harus ditingkatkan lagi komponen – komponen yang berhubungan dengan kesejahteraan guru, hal itu terlihat pada jawaban guru atau responden mengenai kesejahteraan guru di mana 30 responden dengan jawabannya berada pada kategori sedang dan 8 orang pada kategori rendah.

Untuk melihat lebih jelas tentang sebaran nilai data variabel kesejahteraan guru ini digambarkan pada histogram berikut ini :



Gambar 4.1 Kesejahteraan Guru

2. Motivasi Mengajar

Tabel 4.3 Hasil Olah Data Motivasi Mengajar

Statistics		
Motivasi Mengajar		
N	Valid	76
	Missing	0
Mean		141,8158
Std. Error of Mean		1,41579
Median		143,0000
Mode		147,00 ^a
Std. Deviation		12,34257
Variance		152,339
Range		41,00
Minimum		119,00
Maximum		160,00
Sum		10778,00

Dengan melihat hasil yang tercantum pada Tabel 4.3 di atas dapat terbaca data motivasi mengajar guru yang berasal dari angket ini menyebar dari skor terendah 119 dan tertinggi 160. Dengan begitu, rentangan nilai yang muncul yaitu sebesar 41 dari 119 sampai 160.

Angka yang didapat lalu dianalisis kemudian hasil yang didapat yaitu seperti berikut ini : (a) nilai rata-rata sama dengan 141,82; (b) nilai simpangan baku sama dengan 12,34; (c) nilai median sama dengan 143; dan (d) nilai modus sama dengan 147,00. Melihat hasil yang didapat, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mengajar memperoleh nilai yang sangat tinggi jika dibandingkan dengan variabel kesejahteraan guru.

Seperti halnya variabel kesejahteraan guru, variabel motivasi mengajar guru ini pun kategorinya dikelompokkan menjadi tiga bagian seperti rendah, sedang,

maupun tinggi. Dalam pengelompokkannya tiga kategori yang didapat dicari kelas intervalnya terlebih dahulu dengan rumusnya ialah seperti dibawah ini :

$$i = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{160 - 119}{3} = \frac{41}{3} = 13,7 \text{ dibulatkan menjadi } 14$$

Tabel 4.4 Distribusi Hasil Olah Data Motivasi Mengajar

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase
119 – 132	Rendah	23	30,26 %
133 – 146	Sedang	17	22,37 %
147 – 160	Tinggi	36	47,37 %
Jumlah		76	100%

Mengacu pada Tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa sebanyak 23 guru atau responden (30,26%) ada pada bagian kategori rendah, 17 responden (22,37%) ada pada bagian kategori sedang, dan 36 responden (47,37%) ada pada bagian kategori tinggi. Dari tabel tersebut sangat jelas terlihat bahwa motivasi mengajar guru sangat tinggi. Hal ini kemungkinan besar disebabkan oleh faktor internal yang ada dalam diri guru masing – masing.

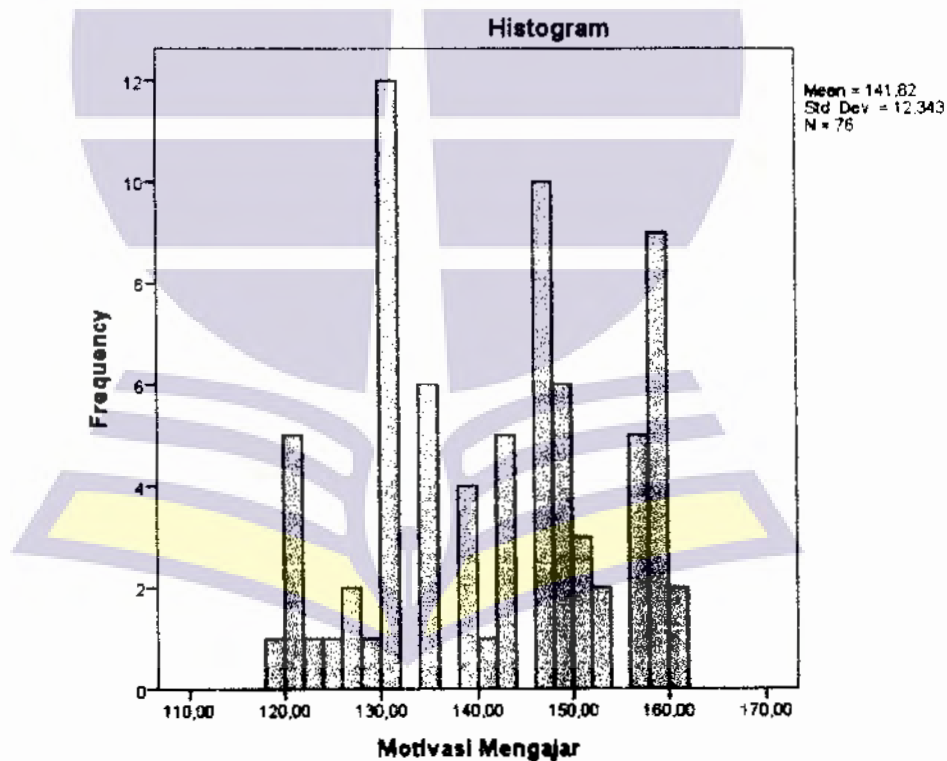
Dari uraian tabel tersebut terlihat bahwa motivasi mengajar guru Gugus 01 Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang baik, akan tetapi tetapi harus tetap ditingkatkan lagi karena masih banyak guru yang menjawab ada pada daerah yang rendah. Hal itu terlihat pada jawaban guru atau responden mengenai motivasi mengajar guru di mana 23 guru atau responden dengan jawabannya ada pada bagian kategori rendah.

Motivasi mengajar guru – guru yang ada di gugus 01 Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang ini tinggi dibandingkan dengan variabel kesejahteraan guru. Hal ini dapat disebabkan oleh unsur dalam diri masing – masing guru. Kemauan atau keinginan untuk mengajar muncul dalam diri setiap guru yang sadar akan tugas

dan kewajibannya. Tentu saja ini baik bagi dunia pendidikan yang membutuhkan guru yang sadar akan kewajibannya tanpa harus dipaksa.

Dengan motivasi mengajar yang tinggi ini diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi profesionalisme guru. Sehingga mutu pendidikan benar – benar dapat ditingkatkan dengan meningkatnya kompetensi profesionalisme guru.

Dengan meningkatnya profesionalisme guru diharapkan pendidikan akan lebih berkualitas. Sehingga variabel motivasi mengajar ini penting untuk ditingkatkan. Untuk melihat lebih jelas tentang sebaran nilai data variabel motivasi mengajar guru ini digambarkan pada histogram berikut ini :



Gambar 4. 2 Motivasi Mengajar

3. Professionalisme Guru

Tabel 4. 5 Hasil Olah Data Profesionalisme Guru

Statistics		
Kompetensi Profesionalisme Guru		
N	Valid	76
	Missing	0
Mean		180,0526
Std. Error of Mean		,86347
Median		184,0000
Mode		184,00
Std. Deviation		7,52754
Variance		56,664
Range		23,00
Minimum		167,00
Maximum		190,00
Sum		13684,00

Dengan melihat hasil yang tercantum pada Tabel 4.5 di atas dapat terbaca data profesionalisme guru yang diambil dari hasil kuesioner yang disebar dari nilai terendah 167 sampai dengan nilai tertinggi 190. Dengan begitu, jarak nilai yang muncul yaitu sama dengan 23 dari 167 sampai 190.

Angka yang didapat lalu dianalisis kemudian hasil yang didapat yaitu seperti berikut ini : (a) nilai rata-rata sama dengan 180,05; (b) nilai simpangan baku sama dengan 7,53; (c) nilai median sama dengan 184; dan (d) nilai modus sama dengan 184. Dari data tersebut dapat terlihat bahwa kompetensi profesionalisme guru mendapatkan nilai yang sangat tinggi.

Dengan tingginya hasil yang diperoleh maka pengaruh variabel yang dianalisis terlihat dapat meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. Hal ini baik untuk melihat variabel mana yang mempengaruhi kompetensi profesionalisme guru ini. Sehingga dapat terlihat faktor apa yang mempengaruhi meningkatnya

kompetensi guru baik itu secara masing – masing variabel atau pun secara bersama – sama.

Adapun pada penelitian ini kategorinya dikelompokkan menjadi tiga bagian seperti rendah, sedang, maupun tinggi. Dalam pengelompokkannya tiga kategori yang didapat dicari kelas intervalnya terlebih dahulu dengan rumusnya ialah seperti berikut ini :

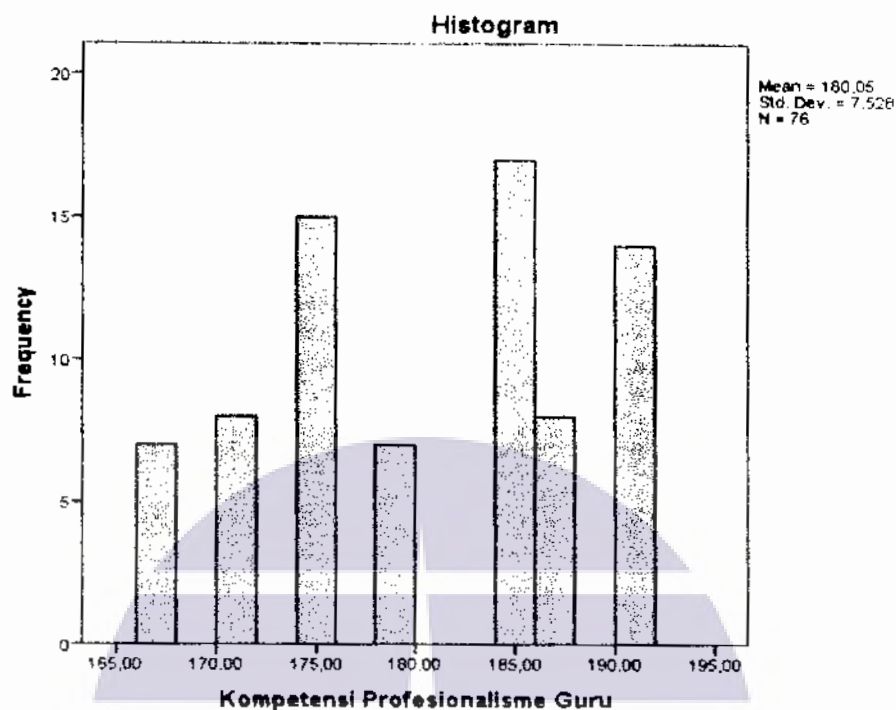
$$i = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{190 - 167}{3} = \frac{23}{3} = 7,7 \text{ dibulatkan menjadi } 8$$

Tabel. 4.6 Distribusi Hasil Olah Data Profesionalisme Guru

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase
167 – 174	Rendah	22	28,95 %
175 – 182	Sedang	15	19,74 %
183 – 190	Tinggi	39	51,31 %
Jumlah		76	100%

Mengacu pada Tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa sebanyak 22 guru atau responden (28,95%) ada pada bagian kategori rendah, 15 responden (19,74%) ada pada bagian kategori sedang, dan 39 responden (51,31%) ada pada bagian kategori tinggi. Jelas sekali terlihat bahwa guru memiliki kompetensi profesionalisme yang tinggi.

Dari uraian tabel tersebut terlihat bahwa kompetensi profesionalisme guru Gugus 01 Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang sudah sangat baik, tetapi masih harus tetap ditingkatkan lagi hal yang berhubungan dengan atau berkaitan dengan profesionalisme guru, hal itu terlihat pada jawaban guru atau responden mengenai profesionalisme guru yang mana 39 guru atau responden jawabannya ada pada bagian kategori yang tinggi. Untuk melihat lebih jelas tentang sebaran nilai data variabel profesionalisme guru ini digambarkan pada histogram.



Gambar 4. 3 Profesionalisme Guru

4. Observasi

a. Observasi Administrasi Guru

Tabel 4.6 Hasil Olah Data Administrasi Guru

Statistics		
Observasi Administrasi Guru		
N	Valid	76
	Missing	0
Mean	82,2500	
Std. Error of Mean	,82188	
Median	85,0000	
Mode	85,00	
Std. Deviation	7,16496	
Variance	51,337	
Range	25,00	
Minimum	68,00	
Maximum	93,00	
Sum	6251,00	

Dengan melihat hasil yang tercantum pada Tabel 4.7 dapat terbaca data observasi administrasi guru yang diambil dari hasil observasi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dengan nilai terendah 68 sampai dengan nilai tertinggi 93. Dengan begitu, jarak nilai yang muncul yaitu sama dengan 25 dari 68 sampai 93. Angka yang didapat lalu dianalisis kemudian hasil yang didapat yaitu seperti berikut ini : (a) nilai rata-rata sama dengan 82,25; (b) nilai simpangan baku sama dengan 7,16; (c) nilai median sama dengan 85; dan (d) nilai modus sama dengan 85.

Adapun pada penelitian ini kategorinya dikelompokkan menjadi tiga bagian seperti rendah, sedang, maupun tinggi. Dalam pengelompokannya tiga kategori yang didapat dicari kelas intervalnya terlebih dahulu dengan rumusnya ialah seperti berikut ini :

$$i = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{93 - 68}{3} = \frac{25}{3} = 8,3 \text{ dibulatkan menjadi } 8$$

Tabel. 4.8 Distribusi Hasil Olah Data Administrasi Guru

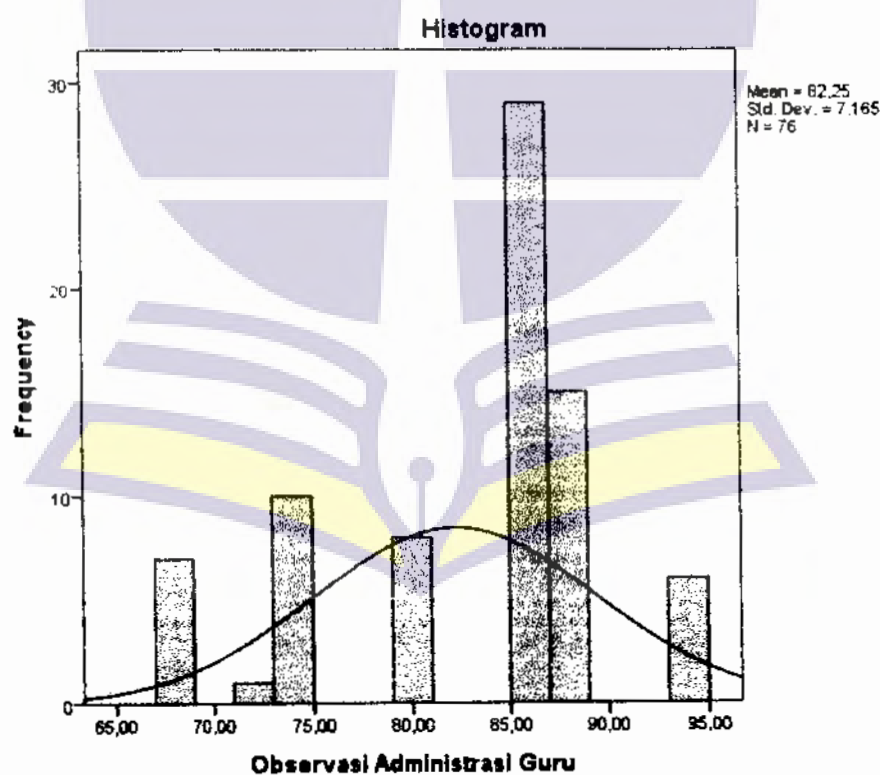
Interval	Kategori	Jumlah	Persentase
68 – 76	Rendah	18	23,7 %
77 – 85	Sedang	28	36,8 %
86 – 93	Tinggi	30	39,5 %
Jumlah		76	100%

Mengacu pada Tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa sebanyak 18 guru atau responden (23,7%) ada pada bagian kategori rendah, 28 responden (36,8%) ada pada bagian kategori sedang, dan 30 responden (39,5%) ada pada bagian kategori tinggi. Jelas sekali bahwa guru dalam melaksanakan tugasnya memiliki administrasi yang sangat baik. Tentu saja hal itu tidak terlepas dari hasil pengawasan yang

dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas yang dilibatkan dalam penelitian ini. Sehingga para guru merasa terkontrol dalam melaksanakan tugasnya.

Dari uraian tabel tersebut terlihat bahwa administrasi guru Gugus 01 Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang sudah sangat baik karena sebanyak 28 orang guru berada pada kategori sedang. Selain itu, sebanyak 30 orang guru berada pada kategori tinggi. Jika digabungkan sebanyak 76, 3 % berada pada kriteria sedang -- tinggi.

Dari hasil yang didapatkan dapat disimpulkan bahwa guru pada lingkungan Gugus 01 Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang telah menunjukkan kompetensi profesionalismenya. Untuk melihat lebih jelas tentang sebaran nilai data administrasi guru ini digambarkan pada histogram berikut ini :



Gambar 4.4 Observasi Administrasi Guru

b. Observasi Pembelajaran Guru**Tabel 4.9 Hasil Olah Data Pembelajaran Guru**

Statistics		
Pembelajaran Guru		
N	Valid	76
	Missing	0
Mean		86,4105
Std. Error of Mean		,66172
Median		88,8000
Mode		90,60
Std. Deviation		5,76873
Variance		33,278
Range		18,80
Minimum		75,30
Maximum		94,10
Sum		6567,20

Dengan melihat hasil yang tercantum pada Tabel 4.9 di atas dapat terbaca data observasi pembelajaran guru yang diambil dari hasil observasi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dengan nilai terendah 75 sampai dengan nilai tertinggi 94. Dengan begitu, jarak nilai yang muncul yaitu sama dengan 18 dari 75 sampai 94.

Angka yang didapat lalu dianalisis kemudian hasil yang didapat yaitu seperti berikut ini : (a) nilai rata-rata sama dengan 86,4; (b) nilai simpangan baku sama dengan 5,76; (c) nilai median sama dengan 88,8; dan (d) nilai modus sama dengan 90,6. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa guru dalam mengajar dapat menunjukkan kompetensi profesinalismenya dengan sangat baik.

Adapun pada penelitian ini kategorinya dikelompokkan menjadi tiga bagian seperti rendah, sedang, maupun tinggi. Dalam pengelompokkannya tiga kategori

yang didapat dicari kelas intervalnya terlebih dahulu dengan rumusnya ialah seperti dibawah ini :

$$i = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{94 - 75}{3} = \frac{18}{3} = 6$$

Tabel. 4.10 Distribusi Hasil Olah Data Observasi Pembelajaran Guru

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase
75 – 81	Rendah	15	19,7 %
82 – 88	Sedang	19	25 %
88 – 94	Tinggi	42	55,3 %
Jumlah		76	100%

Mengacu pada Tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa sebanyak 15 guru atau responden (19,7%) ada pada bagian kategori rendah, 19 responden (25%) ada pada bagian kategori sedang, dan 42 responden (55,3%) ada pada bagian kategori tinggi. Dari tabel tersebut jelas terlihat bahwa dalam mengajar guru dapat menunjukkan kompetensi profesionalismenya. Dengan begitu peningkatan terhadap mutu Pendidikan akan mudah untuk dicapai karena dalam pembelajarannya guru sudah menunjukkan kualitas kemampuannya.

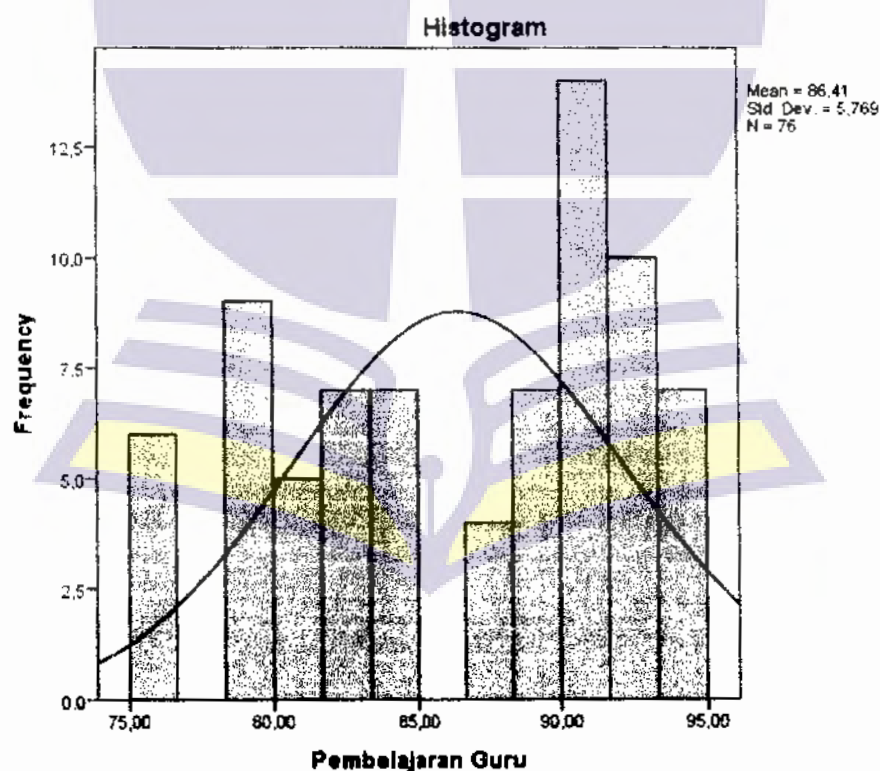
Dari uraian tabel tersebut terlihat bahwa pembelajaran guru Gugus 01 Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang sudah sangat baik karena sebanyak 19 orang guru berada pada kategori sedang. Selain itu, sebanyak 42 orang guru berada pada kategori tinggi. Jika digabungkan sebanyak 80,3 % berada pada kriteria sedang – tinggi.

Dengan tingginya hasil penelitian ini membuktikan bahwa guru telah menunjukkan kompetensi profesionalismenya dengan sangat baik dalam hal pembelajaran. Ini menjadi penting karena pembelajaran berkaitan langsung dengan siswa sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan. Dengan tingginya hasil yang

diperoleh ini menunjukkan bahwa guru di lingkungan Gugus 01 Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang memiliki kompetensi profesional yang sangat baik. Sehingga wajar apabila hasil yang diperoleh dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Kecamatan Solear.

Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah selaku pengawas tugas kinerja guru memiliki peranan penting dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Untuk itulah, peran kepala sekolah selaku manager harus lebih ditingkatkan agar guru dapat melaksanakan tugas tanpa terbebani oleh tuntutan – tuntutan pekerjaan.

Untuk melihat lebih jelas tentang sebaran nilai data administrasi guru ini digambarkan pada histogram dibawah ini :



Gambar 4.5 Observasi Pembelajaran Guru

C. Hasil Uji Penelitian

1. Uji Pra Syarat

a. Uji Normalitas

Dalam uji data yang sudah dilaksanakan didapat data sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,44370492
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,061
	Negative	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		,711
Asymp. Sig. (2-tailed)		,693

Data pada Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,711 dan signifikan pada 0,432, dimana nilai signifikannya $> 0,05$. Hal ini berarti data residual tersebar secara normal.

b. Uji Linearitas

1). Uji Linearitas Kesejahteraan dengan Profesionalisme

Dari hasil analisis nilai Sig. Deviation from linearity adalah 0,170. Dimana $0,170 > 0,05$. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel kesejahteraan guru dengan profesionalisme guru.

2). Tabel Uji Linearitas Motivasi Mengajar dengan Profesionalisme

Dari hasil analisis nilai Sig. Deviation from linearity adalah 0,220. Dimana $0,220 > 0,05$. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel motivasi mengajar guru dengan Profesionalisme guru.

2. Uji Hipotesis

a. Pengaruh Kesejahteraan guru (X_1) Terhadap Profesionalisme Guru (Y)

1) Koefisien Regresi

Pengujian hipotesis yang pertama pada penelitian ini adalah menyatakan bahwa terdapat hubungan kesejahteraan guru dengan profesionalisme guru. Analisis regresi sederhananya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12 Koefisien Regresi Pengaruh Kesejahteraan terhadap Profesionalisme Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	241,521	5,740		42,076	,000
	Kesejahteraan Guru	-,946	,088	-,781	-10,757	,000

Mengacu pada perhitungan pada Tabel 4.12 analisis regresi sederhana tersebut, mendapatkan arah regresi b senilai -0,946 dengan konstanta a senilai 241,521. Dengan begitu, bentuk hubungan dapat disajikan dalam persamaan regresi $Y = 241,521 - 0,946 X_1$

2) Koefisien Korelasi

Kekuatan korelasi antara variabel kesejahteraan guru berhubungan dengan kompetensi profesionalisme guru dapat ditunjukkan oleh koefisien korelasi *product moment* sebesar $r_{xly} = -0,781$. Dari hasil tersebut dapat terlihat bahwa hubungan yang negatif.

Adapun kekuatan hubungan yang didapat antara variabel kesejahteraan guru dengan variabel kompetensi profesionalisme dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13 Korelasi Pengaruh Kesejahteraan terhadap profesionalisme guru

Korelasi	R	t_{hitung}	$t_{tabel \alpha = 0,025}$
r_{xly}	-0,781	-10,757	1,995

3) Uji t

Uji keberartian koefisien korelasi dilakukan dengan uji t diperoleh harga t_{hitung} sama dengan $-10,757 < t_{tabel} 1,995$. Berdasarkan hasil pengujian signifikan dijelaskan bahwa variabel kesejahteraann guru berhubungan dengan kompetensi profesionalisme guru kurang signifikan atau tidak positif.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat korelasi yang positif antara variabel kesejahteraan guru berhubungan dengan kompetensi profesionalisme guru tidak dapat diuji kebenarannya. Hal ini berarti semakin tinggi kesejahteraan guru, belum tentu tinggi pula profesionalisme guru. Namun hasil analisis secara bersama – sama dengan variabel motivasi mengajar guru dapat menunjukkan hasil yang berbeda atau pun sama.

b. Pengaruh Motivasi Mengajar (X_2) Terhadap Profesionalisme Guru (Y)

1) Koefisien Regresi

Dalam pengujian hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi mengajar terhadap profesionalisme guru. Hubungan motivasi mengajar terhadap profesionalisme dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 14 Koefisien Regresi Hubungan Motivasi Mengajar dengan Profesionalisme Guru

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	95,168	1,936		49,152	,000
	Motivasi Mengajar	,599	,014	,981	44,004	,000

Mengacu pada perhitungan pada Tabel 4.14 analisis regresi sederhana tersebut, mendapatkan arah regresi b senilai 0,599 dengan nilai konstanta a senilai 95,168. Dengan begitu, bentuk hubungan dapat disajikan dalam persamaan regresi $Y = 95,168 + 0,599 X_2$

2) Koefisien Korelasi

Kekuatan korelasi antara motivasi mengajar berhubungan dengan kompetensi profesionalisme guru ditunjukkan yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi *product moment* senilai $r_{x_2y} = 0,981$. Kekuatan pengaruh

antara motivasi mengajar dengan profesionalisme guru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.15 Korelasi Pengaruh Motivasi Mengajar terhadap Kompetensi Profesionalisme guru

Korelasi	R	t_{hitung}	$t_{tabel \alpha = 0,025}$
r_{x2y}	0,981	44,004	1,995

3) Uji t

Uji keberartian koefisien korelasi dilakukan dengan uji t diperoleh harga t_{hitung} sama dengan 44,004 > t_{tabel} 1,995. Melihat hasil yang didapat pada pengujian signifikan motivasi mengajar guru berhubungan dengan profesionalisme guru signifikan.

Dengan begitu hipotesis menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang baik antara variabel motivasi mengajar berkaitan dengan profesionalisme guru kebenarannya dapat diuji. Hal itu menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi mengajar, maka semakin tinggi profesionalisme guru yang dicapai.

c. Pengaruh Kesejahteraan Motivasi Mengajar Secara Bersama – sama dengan Profesionalisme Guru

1) Koefisien Regresi Jamak

Dalam pengujian hipotesis terakhir yang diajukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kesejahteraan dan motivasi mengajar terhadap kompetensi profesionalisme guru. Artinya ialah secara bersama – sama variabel kesejahteraan dan motivasi mengajar secara simultan mempengaruhi kompetensi profesionalisme guru.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada hasil perhitungan yang dijelaskan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.16 Koefisien Regresi Jamak

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	93,908	5,850		16,052	,000
	Kesejahteraan Guru	,010	,045	,009	,228	,820
	Motivasi Mengajar	,603	,023	,988	26,479	,000

Dalam perhitungan regresi jamak dari variabel profesionalisme guru didapat arah regresi b_1 untuk kesejahteraan yaitu senilai 0,010 dan b_2 untuk motivasi mengajar senilai 0,603 dengan konstanta sama dengan 93,908. Dengan begitu bentuk korelasi yang diperoleh antara variabel bebas dengan variabel terikat tersebut ialah yang tergambar pada persamaan regresi $Y = 93,908 + 0,010 X_1 + 0,603 X_2$.

Sebelum dipakai untuk kebutuhan prediksi persamaan regresi ini perlu dilakukan uji keberartian regresi. Untuk itulah uji F dilakukan untuk mengetahui derajat keberartian persamaan tersebut. Adapun hasilnya dipaparkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.17 Analisis Variansi Regresi Linear Ganda

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4093,488	2	2046,734	955,798	,000 ^b
Residual	158,321	73	2,141		
Total	4249,789	75			

Dalam perhitungan korelasi ganda variabel kesejahteraan dan motivasi mengajar terhadap profesionalisme guru didapat hasil Uji keberartiannya dengan memakai uji F senilai $F_{hitung} = 955,798$.

Berdasarkan hasil pengujian signifikan bisa disimpulkan mengenai koefisien korelasi jamak yang didapat pada penelitian ini signifikan, yaitu diperlihatkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($955,798 > 3,12$). Dengan begitu hipotesis mengenai pernyataan bahwa terdapat pengaruh positif teruji kebenarannya antara kesejahteraan dan motivasi mengajar secara bersama - sama dengan profesionalisme guru.

2) Koefisien Determinasi

4.18 Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,981 ^a	,963	,962	1,46335

Koefisien determinasi sebesar R Square = $0,963 \times 100\%$
= 96,3 %.

d. Pengaruh penggunaan Metode *Participatory Action Research* (PAR)

Setelah selesai melakukan perhitungan dan olah data terhadap hasil data yang diperoleh, peneliti juga meminta bantuan kepala sekolah untuk melakukan pengamatan atau observasi dalam rangka mencari pengaruh penggunaan metode

Participatory Action Research ini. Bantuan dari kepala sekolah sesuai dengan tugas mereka yaitu sebagai manajerial.

Tugas dan wewenang kepala sekolah sebagai pimpinan dapat melakukan supervisi ke setiap guru. Sehingga observasi menggunakan lembar pengamatan yang telah disusun sesuai dengan format supervisi. Hal itu dilakukan dalam rangka melihat perubahan apa yang terjadi setelah supervisi dengan sebelum supervisi ketika penelitian dilaksanakan.

Hasil yang diperoleh ialah adanya perubahan yang baik dalam hal pengelolaan administrasi guru. Selain itu juga, guru mulai melaksanakan pembelajaran dengan sangat baik. Hal itu terlihat dari hasil data secara analisis deskriptif yang dilakukan. Perubahan tersebut karena adanya treatment dari kepala sekolah terhadap hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

Melihat perubahan yang terjadi, maka dapat dipastikan jika kepala sekolah sering melakukan pengawasan atau supervisi maka guru pun dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Untuk itu, partisipasi kepala sekolah dalam penelitian ini memperoleh hasil yang positif terhadap kompetensi profesionalisme guru. Sehingga dapat disimpulkan penggunaan metode PAR dalam penelitian ini bernilai positif.

3. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

Tabel 4.19 Nilai Sumbangan Relatif dan Efektif

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi	R. Square
X1	0,009	-0,781	96,3
X2	0,988	0,981	

Tabel 4.20 Nilai Sumbangan Efektif

Sumbangan Efektif	Nilai	Rumus
X1	-0,703	Beta x Koefisien Korelasi x 100
X2	96,923	
R. Square	96,3	

Tabel 4.21 Nilai Sumbangan Relatif

Sumbangan Relatif	Nilai	Rumus
X1	-0,703	Sumbangan Efektif x 100 R. Square
X2	100,647	
Total	100	

D. Pembahasan

Hasil analisis regresi memberikan hasil bahwa variabel bebas yang dipergunakan dalam penelitian ini secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat baik dan signifikan dengan kompetensi profesionalisme guru di Gugus 01 Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang. Akan tetapi jika dilakukan penelitian secara masing – masing variabel, hanya motivasi mengajar guru yang berpengaruh baik sedangkan untuk kesejahteraan tidak berpengaruh dengan baik. Analisis secara kualitatif tentang masing - masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Variabel Kesejahteraan terhadap Kompetensi Profesionalisme Guru

Pengaruh kesejahteraan yang kurang baik dan tidak signifikan terhadap kompetensi profesionalisme guru dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang kurang baik dan juga dengan nilai t yang menunjukkan hasil tidak baik. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil yang diteliti oleh Kurniawan (2017) dalam

tesisnya menyatakan bahwa kesejahteraan memiliki pengaruh yang sangat baik terhadap kompetensi profesionalisme guru.

Perbedaan responden yang mencolok dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2017) mungkin hasil yang berbeda seperti ini. Dalam penelitiannya ia hanya menggunakan sampel sebanyak 30 orang sedangkan peneliti menggunakan sampel 76 responden. Selain itu juga, kesejahteraan tiap wilayah berbeda – beda yang memungkinkan juga hasil yang berbeda terhadap penelitian ini.

Tentu saja hasil ini pun tidak sesuai dengan penelitian Nopiando (2012), Börner, et.al (2017) yang menyatakan kesejahteraan adalah hal penting dalam menentukan efektivitas. Mungkin benar bahwa kesejahteraan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan efektivitas tetapi perlu diteliti kembali faktor lain yang mempengaruhinya karena dalam penelitian ini kesejahteraan justru berpengaruh kurang baik.

Melihat penelitian Nopiando (2012), Börner, et.al (2017), seharusnya kesejahteraan merupakan hal penting untuk meningkatkan kompetensi profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya. Dengan terjaminnya kesejahteraan para guru, maka pembelajaran yang dilaksanakan akan efektif karena guru tidak terfokus pada kesejahteraannya. Untuk itulah peningkatan kesejahteraan guru dapat menjadi acuan dalam meningkatkan efektivitas dan pada akhirnya dapat meningkatkan profesionalisme guru.

Dalam penelitian ini dimungkinkan terjadi hasil yang berbeda karena yang mendapatkan kesejahteraan tinggi yaitu para guru yang senior atau masa kerjanya

tinggi. Mereka sudah mulai jenuh dengan pekerjaannya sehingga kompetensi profesionalismenya rendah.

Padahal dengan meningkatnya kesejahteraan guru membangkitkan minat para generasi muda untuk menjadi guru dimasa yang akan datang. Diyantini, Santosa, dan Octoria (2016) melalui penelitiannya menyimpulkan bahwa minat mahasiswa menjadi guru positif karena akibat adanya kesejahteraan guru yang semakin membaik. Berbeda dengan zaman dulu banyak orang yang kurang tertarik menjadi guru. Sekarang banyak sekali yang berminat menjadi guru karena faktor kesejahteraan sudah terjamin.

Akan tetapi sebetulnya hal itu hanya berlaku untuk pendidik yang telah menjadi PNS. Berbeda dengan nasib guru yang statusnya masih sebagai guru honorer. Sudah bukan rahasia umum bahwa kesejahteraan yang didapatkan oleh guru honorer jauh dari kata layak bahkan menyedihkan.

Selain itu, Hasil ini juga tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli, Darnawan, Sutrisno (2014). Perbedaannya terlihat pada jumlah responden yang begitu banyak. Jumlah sampelnya sebanyak 244 responden. Sangat jauh berbeda dengan jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini. Mungkin hal ini juga yang membuat hasilnya berbeda dan kurang signifikan atau dapat juga disebabkan oleh ketidakjujuran responden dalam menjawab instrumennya.

Hal tersebut menunjukkan makna yang dapat dijelaskan bahwa kesejahteraan bukan faktor satu – satunya yang dapat mempengaruhi kompetensi profesionalisme guru. Kesejahteraan guru memiliki pengaruh yang kurang baik dan kurang signifikan dengan kompetensi profesionalisme guru, yang artinya bahwa tinggi

rendahnya kesejahteraan guru dan digunakan untuk memberikan kontribusi yang kurang baik dengan kompetensi profesionalisme guru.

Semakin tinggi kesejahteraan guru berarti tidak semakin tinggi kompetensi profesionalisme guru. Faktor penyebab kesejahteraan tidak berpengaruh baik terhadap kompetensi profesionalisme inilah yang membuat kondisi riil lapangan kompetensi profesionalisme guru memprihatinkan. Hal ini sesuai yang diungkapkan Lince (2016) yang mengungkapkan profesionalisme guru memprihatinkan. Sehingga harus dicari faktor lain yang dapat merubah hal itu. Salah satu contohnya ialah belum merata kesejahteraan antara guru PNS dan Non PNS.

Seperti yang diteliti oleh, Hardiyansyah (2014), Haiyan, et al, (2016) bahwa kesejahteraan guru honorer harus ditingkatkan. Karena jika mereka kesejahteraannya meningkat setidaknya dapat meningkatkan kualifikasi pendidikannya juga. Selain itu juga dapat mengikuti seminar – seminar tentang peningkatan kompetensi. Bagaimana tidak, kesejahteraan guru yang layak belum dapat dinikmati oleh seluruh guru khususnya guru yang status honorer. Hal itulah yang dianggap menjadi dampak utama belum meningkatnya mutu pendidikan. Tentu saja ini penting, karena dengan pemerataan kesejahteraan guru yang PNS dan Honorer dapat menyeimbangkan antara tugas dan kewajiban semua guru.

Dengan meratanya kesejahteraan guru dapat dipastikan mutu pendidikan dapat tercapai dengan baik. Mutu pendidikan dapat meningkat jika kinerja pendidik dapat diperbaiki pula. Adapun kinerja pendidik dapat diperbaiki setelah guru tidak memikirkan kesejahteraannya. Sulit sekali mengukur kesejahteraan karena memang kesejahteraan itu relatif tetapi kita dapat mengetahuinya dari beberapa hal.

Oleh sebab itu, kesejahteraan seorang pendidik terlihat dalam berbagai indikator – indikator sebagai berikut Isjoni (2009) :

- a. Kebutuhan pokok tercukupi dari gaji setiap bulan.
- b. Anak – anaknya dapat pendidikan yang layak secara baik dan optimal.
- c. Guru dapat melanjutkan pendidikan berkelanjutan serta mengembangkan diri secara profesional

Dengan demikian mereka dapat meningkatkan kualitas diri mereka masing – masing dan pada akhirnya mutu pendidikan pun dapat meningkat. Hal itu sesuai juga seperti hasil penelitian Lauermann & König (2016), Prayitno (2019) menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kompetensi profesional. Bahkan Hardiansyah (2014), Haiyan & Xiaowei (2016) dalam penelitiannya memberikan saran agar peningkatan kesejahteraan pegawai atau guru honorer untuk dapat meningkatkan kualifikasi dan aktualisasi dirinya. Contohnya dengan peningkatan strata pendidikan baik strata satu maupun strata dua. Sosok pendidik yang mempunyai kemampuan, kematangan, keyakinan, dan profesional dapat meningkatkan mutu pendidikan. Hal itu tergantung pada motivasi atau penyemangat seperti yang telah disampaikan diatas sebagai balasan atas dedikasi tugas profesinya.

Seharusnya kesejahteraan menjadi penyemangat dalam melaksanakan tugas para guru karena sudah dilindungi oleh UU No. 14 Tahun 2005. Undang – undang ini adalah jaminan bagi pendidik agar dapat berkualitas dan bermartabat dalam mencapai pendidikan yang bermutu. Pendidikan yang bermutu dapat tercipta jika guru sebagai pendidik memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan yang disyaratkan undang – undang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Prayitno (2019)

menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kompetensi profesional. Oleh karena itu, komitmen pemerintah terhadap kesejahteraan guru harus tetap ditingkatkan demi memenuhi hak – hak guru.

Program tunjangan profesi guru adalah komitmen pemerintah untuk mewujudkan kesejahteraan guru yang layak dan manusiawi. Selain itu juga, PPPK menjadi solusi yang baik dalam mengatasi kesejahteraan yang dialami guru dengan status honorer. Dengan begitu, mutu pendidikan akan meningkat seiring meratanya kesejahteraan guru.

Komitmen untuk mewujudkan mutu pendidikan berdaya saing dan berkualitas dengan negara lain adalah hal yang mungkin dapat terlaksana. Sehingga, kesejahteraan guru adalah hal mutlak yang tidak mungkin dapat ditawar lagi untuk melihat negara ini manusiawi dan beradab karena peran guru sangat sentral dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu dan berkualitas.

Untuk itulah pemerintah harus memiliki peraturan yang jelas untuk mengatur kesejahteraan para guru honorer. Salah satu caranya dengan program PPPK. Dengan program PPPK ini memungkinkan kesejahteraan guru honorer setara dengan PNS dan memiliki hak yang sama dengan mereka.

Kebijakan ini patut disambut dengan baik dan gembira. Hal ini penting karena jika kesejahteraan sudah merata dari mulai PNS sampai ke honorer maka mutu atau perbaikan pendidikannya akan mudah untuk di tingkatkan dengan tidak lagi dibayangi oleh kesejahteraan yang belum optimal.

Kesejahteraan mempunyai peran sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dengan aturan yang jelas kita tidak terjebak lagi dengan membahas masalah kesejahteraan guru setiap tahun secara terus menerus. Kedepan yang harus

dibahas ialah mengenai mutu serta kualitas pendidikan agar dapat bersaing di dunia internasional. Untuk itulah, penting sekali kompetensi profesional dimiliki oleh guru baik yang PNS maupun yang honorer. Hal itu dapat terwujud bila meratanya kesejahteraan diantara mereka sehingga kinerja mereka dapat dinilai sama tanpa ada perbedaan sesuai dengan tugas dan kewajibannya.

2. Pengaruh Variabel Motivasi Mengajar dengan Kompetensi Profesionalisme Guru

Pengaruh motivasi mengajar dalam penelitian ini memperoleh hasil yang baik dan signifikan terhadap kompetensi profesionalisme guru yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang tinggi dan besarnya nilai t sebesar yang signifikan. Hasil yang diperoleh ini tentunya sesuai dengan hasil – hasil penelitian sebelumnya. Zulkifli, Darmawan, Sutrisno (2014) dalam penelitiannya menunjukkan hasil yang baik dan signifikan. Semangat mengajar yang tinggi dan pengabdian terhadap bangsa inilah yang memungkinkan variabel motivasi mengajar ini sangat signifikan hasilnya.

Oleh sebab itu, seorang guru harus memunculkan motivasi mengajar yang tinggi dalam rangka mencapai mutu yang baik. Dengan motivasi yang tinggi kinerja akan tercapai dengan baik. Motivasi mengajar guru menjadi penting dalam peningkatan kompetensi profesional guru. Motivasi mengajar guru dapat memunculkan kemampuan guru secara keseluruhan.

Gholib dan Gunawan (2016), Chen & Law (2016) mendapatkan hasil yang sama dimana pengaruh motivasi secara keseluruhan terhadap kemampuan pendidik dapat meningkatkan kinerja guru. Tentu saja motivasi mengajar ini berlaku bagi

guru Non PNS. Walau pun mereka belum mendapatkan kesejahteraan yang sama dengan guru PNS tetapi memiliki semangat yang tinggi dalam mengajar sehingga mereka terus termotivasi dalam mengajarnya. Hal ini sesuai dengan penelitian Jumriatunnisah & Tamsah (2016) yang mengungkapkan motivasi internal berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru honorer.

Dari sini terlihat bahwa guru honorer yang memiliki keinginan kuat untuk maju dalam meningkatkan kompetensi profesionalismenya dapat memiliki gagasannya sendiri. Bukan hal mustahil jika ada pendidik non PNS yang lebih baik kompetensinya dibandingkan dengan guru yang berstatus PNS. Hal itu menjadi motivasi tersendiri bagi guru honorer dalam menjalankan tugasnya. Yang jelas ialah motivasi mengajar guru honorer berperan penting dalam peningkatan kualitas pendidikan agar dapat bersaing dengan dunia global.

Dari penelitian itu jelas terlihat bahwa motivasi juga bagian terpenting dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya. Motivasi ini juga berlaku bagi para guru honorer, dimana mereka membutuhkan motivasi internal untuk meningkatkan kompetensi profesionalismenya. Dalam hal ini, PPPK menjadi solusi bagi guru honorer agar setara dengan guru PNS. Dengan motivasi ini, guru honorer dapat meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan kompetensi profesionalnya.

Selain itu juga, guru termotivasi ingin berprestasi sehingga motivasi mengajar mereka sangat tinggi. Hal ini sama persis seperti penelitian Wardana (2013) yang memaparkan faktor dalam meningkatkan kinerja salah satunya ialah motivasi atau keinginan untuk berprestasi. Itulah yang membuat adanya pengaruh yang baik motivasi mengajar dengan kompetensi profesionalisme guru.

Masih banyak penelitian yang mendapatkan hasil yang sama. Misalnya saja, Arifin (2014), Nurdin (2017) menyimpulkan ada pengaruh motivasi guru dengan kinerja. Selain itu, Sulastri (2015), Lai, Hsiao, & Hsieh (2018) menyatakan motivasi mengajar memberikan peningkatan secara baik pada kinerja pengajar. Hal ini membuktikan bahwa faktor motivasi mengajar dapat meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. Sehingga motivasi mengajar memiliki peranan penting dalam mencapai peningkatan kinerja guru untuk meningkatkan pendidikan yang bermutu dan berkualitas.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Jaja, Tamrin, dan Widodo (2015) yang mendapatkan hasil positif hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Selain ini banyak sekali penelitian tentang motivasi guru dalam mengajar itu penting. Hal ini karena motivasi menganugrahkan kekuatan yang dapat membuat jasmani dan rohani kita mampu melakukan sesuatu untuk tercapainya tujuan yang diharapkan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mengajar dapat meningkatkan gairah dalam bekerja. Harapannya ialah dengan motivasi mengajar ini guru senantiasa berprestasi dalam meningkatkan kompetensi profesionalismenya. Motivasi mengajar guru pun menjadi motivasi tersendiri bagi peserta didiknya dalam mencapai tujuan atau cita – citanya.

Shadrina, Asriati, dan Utomo (2013) menyimpulkan kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap hasil belajar peserta didik dengan persentase yang cukup tinggi, akan tetapi hal itu tidak berarti guru tersebut ataupun siswa merasa puas pada situasi yang ada. Oleh sebab itulah motivasi mengajar guru harus terus ditingkatkan agar kompetensi profesionalisme guru terus meningkat sehingga guru dapat mengajar secara efektif dan efisien. Sehingga siswa pun dapat termotivasi

untuk terus belajar. Han & Yin (2016) menuliskan bahwa motivasi guru telah diidentifikasi sebagai penentu utama bagi motivasi siswa dan keefektifan pengajaran. Tentu saja itu sangat berguna bagi administrator pendidikan dan guru itu sendiri.

Dengan keefektifan pengajaran guru dapat merumuskan strategi praktis dalam merangsang motivasi siswa untuk belajar dan meningkatkan hasil pembelajaran. Pada akhirnya siswa dapat kesenangan dalam kegiatan pembelajaran yang dihadirkan oleh guru sehingga membuat siswa semakin bersemangat dalam mewujudkan cita – citanya. Dari sana terlihat motivasi mengajar guru sangat berpengaruh pada proses pembelajaran yang menjadi tugasnya. Selain itu, Nurdin (2017) menyimpulkan ada pengaruh motivasi guru dengan kinerja guru.

Dengan motivasi mengajar, guru dapat membuat pembelajarannya menjadi menarik dan menyenangkan bagi siswa karena metode yang dibuat berbeda dari biasanya. Dari sana terlihat kinerja guru sangat baik karena dapat membuat metode atau cara mengajar yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Hal itu juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri (2015) yang menyatakan motivasi mengajar memberikan peningkatan secara baik pada kinerja mengajar.

Dengan motivasi mengajar yang tinggi harapannya kinerja guru dapat meningkat sehingga profesionalisme guru terus meningkat. Walaupun demikian supervisi akademik harus tetap dilaksanakan agar guru juga profesional secara administrasi. Rosilawati (2014) mendapatkan hasil dari penelitiannya tentang supervisi akademik yang menghasilkan peningkatan motivasi guru dalam menyusun administrasi. Sehingga mutu dan kualitas pengajaran bisa dapat ditingkatkan.

Untuk itulah variabel ini harus tetap dijaga dan ditingkatkan agar mutu dan kualitas pun dapat meningkat. Selain itu variabel motivasi mengajar ini perlu menjadi perhatian para kepala sekolah untuk mengerti apa yang diperlukan dalam rangka meningkatkan motivasi mengajar guru

3. Pengaruh Kesejahteraan dan Motivasi Mengajar terhadap Profesionalisme secara bersama – sama.

Variabel kesejahteraan dan motivasi mengajar guru secara bersama-sama memiliki hubungan positif dan sangat signifikan dengan kompetensi profesionalisme guru. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai uji F hitung. Apabila kesejahteraan dan motivasi mengajar meningkat maka akan meningkatkan pula kompetensi profesionalisme guru di sekolah.

Dalam modul UT MKDK 4005 tentang profesi keguruan dijelaskan bahwa profesi merupakan pekerjaan atau dapat juga dikatakan jabatan yang memerlukan keahlian atau kemampuan dari para anggotanya. Masih dalam modul tersebut juga dijelaskan bahwa profesional adalah orang yang memiliki profesi dan melaksanakan tugas sesuai dengan profesinya dan tujuannya. Sedangkan profesionalisme dalam modul tersebut ditulis bahwa profesionalisme itu adalah guru yang selalu ingin meningkatkan kemampuannya untuk mengembangkan metode dan strategi dalam mempermudah dan menyederhanakan pembelajaran agar lebih mudah dimengerti dan dipahami.

Besarnya sumbangan R^2 sama dengan 96,3 % dalam hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme guru dipengaruhi oleh variabel kesejahteraan dan motivasi mengajar sebesar 96,3%, sedangkan 3,7% yang mempengaruhi adalah variabel lain

yang tidak ditetapkan dalam penelitian ini. Hal ini membuktikan bahwa kesejahteraan dan motivasi mengajar harus terus ditingkatkan demi meningkatnya kompetensi profesionalisme guru. Terutama kesejahteraan para guru honorer sehingga mereka dapat lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga kualitas dan mutu pendidikan dapat meningkat terus menerus dan semakin baik.

Adanya pengaruh yang sangat signifikan antara kesejahteraan dan motivasi mengajar secara bersama – sama dengan kompetensi profesionalisme guru tidak jauh berbeda dengan penelitian – penelitian terdahulu. Seperti penelitian Hardiyansyah (2014), (Haiyan & Xiaowei, 2016) yang memperoleh pengaruh antara motivasi dan kesejahteraan terhadap kinerja guru honorer. Sehingga ia memberikan saran dalam penelitiannya agar kesejahteraan guru honorer dapat ditingkatkan karena dapat meningkatkan kualifikasi pendidikan dan aktualisasi dirinya.

Memang terlihat sekali motivasi mengajar yang berpengaruh paling baik terhadap kompetensi profesionalisme guru. Sehingga tidak heran jika banyak penelitian lain yang menghubungkan dengan faktor – faktor lain. Salah satu contohnya ialah penelitian Ghalib dan Gunawan (2016) tentang pengaruh motivasi kerja dan budaya sekolah terhadap kompetensi guru. Hasilnya pun tidak jauh berbeda dengan penelitian ini. Ghalib dan Gunawan (2016) memperoleh hasil yang signifikan sekali terhadap peningkatan kinerja guru.

Kompetensi ini penting pada arus globalisasi seperti ini. Supaya tidak ketinggalan informasi guru juga harus selalu meng-update serta memahami dengan baik bahasan yang akan disajikan. Mencari informasi melalui berbagai sumber baik itu membaca buku-buku terbaru atau pun mengakses dari internet. Itu merupakan

cara yang baik bagi guru agar dapat mengikuti arus globalisasi modern sekarang ini.

Selain itu, guru dapat pula meng-update bahan yang akan disajikan berdasarkan kemajuan serta perkembangan melalui seminar - seminar pendidikan sehingga kinerja guru terus dapat meningkat. Hal itu sesuai dengan penelitian Latif, dkk (2017) yang menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa kompetensi profesional berpengaruh sangat positif terhadap kinerja guru.

Penelitian lain yang menghubungkan motivasi dengan faktor lain ialah penelitian Jumriatunnisah dan Tamsah (2016) tentang pengaruh budaya dan motivasi terhadap kinerja honorer. Adapun hasilnya tidak jauh berbeda dengan yang lainnya yang menyimpulkan adanya pengaruh yang kuat antara motivasi dengan kinerja (Zhu, Gardner, & Chen, 2016). Dari sana dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mengajar harus benar – benar ditingkatkan oleh pihak sekolah untuk dapat meningkatkan kompetensi profesionalisme guru.

Dari penelitian – penelitian tersebut, terlihat sekali banyak faktor lain selain kesejahteraan dan motivasi mengajar guru yang dapat meningkatkan kompetensi profesionalisme guru (Arifin, 2014). Contoh faktor lain yang telah dijelaskan diatas ialah masa kerja atau pengalaman guru, budaya sekolah, loyalitas, dan mungkin juga ada faktor lain yang belum dibahas.

Untuk itulah penelitian harus tetap dikembangkan dengan mencari faktor – faktor yang dominan dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. Sehingga peningkatan kompetensi profesionalisme guru benar – benar dapat diwujudkan. Dengan begitu peningkatan mutu dan kualitas Pendidikan dapat terwujud.

4. Pengaruh Penggunaan Metode *Participatory Action Research* (PAR)

Dengan bantuan kepala sekolah, peneliti dapat melihat hasil yang sangat baik sebelum kepala sekolah ikut terlibat dalam penelitian. Setelah peneliti melaksanakan penelitian dan mendapatkan hasilnya, peneliti menyampaikan kepada kepala sekolah tentang hasilnya mengenai kompetensi profesionalisme guru. Akhirnya kepala sekolah pun setuju untuk melakukan *treatment* dengan cara mengundang pengawas sekolah dalam rangka pembinaan dan pemberian motivasi kepada guru agar terus semangat dalam melaksanakan tugas.

Treatment dari Kepala Sekolah merupakan bentuk keterlibatannya dalam penelitian ini. Partisipasi yang baik dari Kepala Sekolah inilah yang membuat penelitian ini berbeda. Sehingga metode PAR baik sekali digunakan dalam penelitian yang berkaitan dengan pendidikan (Paredes-Chi & Castillo-Burguete, 2018). Dari hasil observasi kepala sekolah melalui lembar pengamatan yang telah disiapkan mendapatkan hasil yang sangat baik. Baik itu observasi tentang administrasi guru atau pun pembelajaran guru.

Observasi keduanya mendapatkan hasil yang sangat memuaskan. Dalam lembar pengamatan yang telah diisi oleh kepala sekolah hampir diatas 86 % guru di gugus 01 Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang mengerjakan administrasi. Hal ini sesuai dengan tugas Kepala Sekolah sebagai Manager di sekolah yang mereka pimpin (Aprilana dan Kristiawan, 2016)

Administrasi yang dikerjakan berdasarkan hasil obesrvasi diantaranya ialah program semester, silabus, rpp, kumpulan soal, dan buku ulangan. Walau demikian masih ada admistrasi yang belum dikerjakan sepenuhnya seperti jurnal harian, program perbaikan, dan juga portofolio siswa. Itu adalah administrasi guru yang

berkaitan dengan kurikulum. Selain itu, masih banyak yang diobservasi melalui lembar pengamatan yang berkaitan dengan administrasi kelas.

Administrasi kelas yang diamati ialah program bimbingan, buku daftar kelas, buku absensi siswa, inventaris kelas, penyerahan laporan pendidikan, notulen, ekstrakurikuler, kenaikan kelas, dan supervisi. Semua administrasi itu dikerjakan oleh para guru di Gugus 01 Kecamatan Solear Kabupaten Tangerang. Tentu saja ini menunjukkan bahwa guru – guru telah menunjukkan kompetensi profesionalismenya dengan sangat baik. Tentu saja hal ini sangat baik untuk meningkatkan mutu pendidikan. Oleh sebab itu peran pengawas pun perlu dilaksanakan secara kontinu.

Selain pembinaan, pengawas pun dapat mengecek buku administrasi para guru dalam rangka pengawasan dan pemeriksaan. Hal itu perlu terus dilakukan agar hasilnya tidak jauh dari perkiraan. Jangan dibiarkan guru terlena dengan kurangnya pengawasan dari pengawas maupun kepala sekolah. Tentu saja pembinaan dan pengawasan perlu ditingkatkan.

Dari hasil observasi yang didapat, kepala sekolah berjanji akan kembali untuk melaksanakan supervisi karena sesuai dengan tugasnya. Terlihat dengan jelas perubahan yang terjadi pada guru – guru. Mereka sibuk mempersiapkan administrasi bahkan perencanaan dalam mengajar. Hal itu terlihat dari lengkapnya administrasi yang dimiliki oleh para guru. Selain itu juga, pada lembar observasi juga diamati tentang pembelajaran guru dikelas.

Hasil observasi memperlihatkan hasil yang sangat baik pula. Nilai yang diperoleh rata – rata lebih besar dari 80. Tentu saja ini baik bagi siswa karena pembelajaran berkaitan langsung dengan siswa. Berdasarkan penuturan kepala

sekolah dalam pengamatannya guru tidak terpaku dengan LKS akan tetapi lebih kreatif dalam pembelajaran dan siswa pun terlihat lebih riang.

Salah satu yang paling menonjol dalam hasil observasi ialah guru dalam pembelajarannya selalu menyiapkan peserta didik secara psikis dan fisik untuk kegiatan pembelajaran. Hal ini baik karena siswa akan siap menerima materi pelajaran dari guru jika diawal sudah disiapkan oleh guru psikis dan fisiknya. Selain itu guru pun selalu mengajukan pertanyaan – pertanyaan yang berkaitan dengan pembelajaran sebelumnya. Sehingga siswa pun selalu ingat dengan materi – materi yang telah terlewat. Observasi oleh kepala sekolah pun membuat perubahan perilaku yang baik terhadap guru.

Para guru pun terlihat lebih disiplin terhadap waktu. Mereka mulai menghargai waktu dengan datang lebih awal dan pulang sesuai jadwal. Hal itu mungkin disebabkan oleh contoh kepala sekolah dengan datang lebih awal dari para guru. Dari sana banyak terlihat perubahan yang sangat baik walau pun sebagai guru, peneliti mendapat dampaknya dengan adanya guru yang kurang suka dengan apa yang peneliti lakukan. Tapi, para guru pun menyadari bahwa yang dilaksanakan sesuai dengan tugas kepala sekolah adalah memonitoring tugas guru sehari – hari.

Hasil yang didapat sesuai dengan yang dilaksanakan oleh Aprilana dan Kristiawan (2016) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah selaku manager dapat menghasilkan prestasi gemilang. Dengan keikutsertaan kepala sekolah terlihat sekali hasil yang berbeda terhadap kompetensi profesional guru yang meningkat.. Hal itu disebabkan kepala sekolah memiliki kewibawaan didepan para guru sebagai bawahannya.

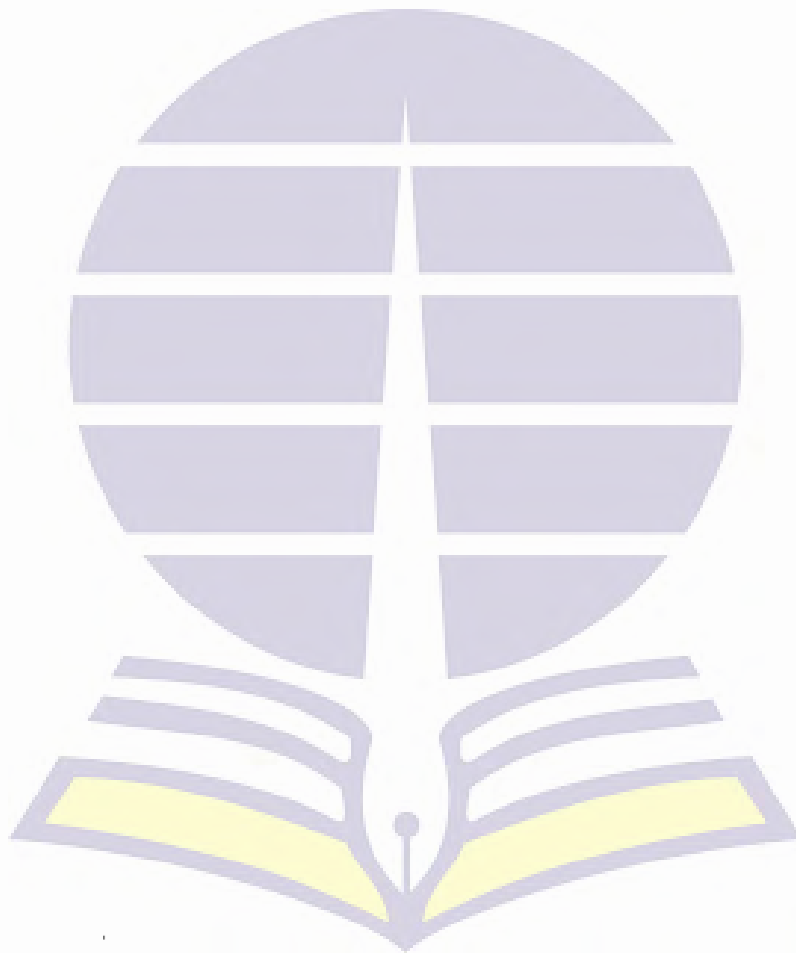
Selain pelibatan kepala sekolah, pengawas sekolah juga dapat terlibat dalam evaluasi atau monitoring yang sesuai dengan tugasnya. Dengan pelibatan dua komponen tersebut, penelitian lebih terasa manfaatnya untuk peningkatan dan kemajuan sekolah tersebut. Oleh sebab itu, penggunaan Metode PAR atau *Participatory Action Research* dalam penelitian ini tepat sekali. Baldwin (2012) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa PAR dapat digunakan dalam lingkungan pendidikan dan menjelaskan manfaat bagi semua pemangku kepentingan.

Suryani (2015) dalam penelitiannya menuliskan pengawasan dan kontrol yaitu cara preventif mencegah guru melakukan penyimpangan. Metode ini tepat sekali digunakan untuk melibatkan secara aktif pihak – pihak yang sesuai untuk mengkaji tindakan yang akan dan sedang berlangsung. Seperti yang diungkapkan Bergold dan Thomas (2012) menuliskan tentang prinsip – prinsip dasar metode partisipasi yaitu pertimbangan teori demokrasi, konsep “ruang aman”, masalah partisipasi, dan pertanyaan etis.

Suwartiningsih (2015) dalam penelitiannya mengungkapkan ada 3 hal yang membedakan PAR dengan penelitian biasa, yaitu keterlibatan partisipan, penelitian didasarkan pada analisis sosial, dan orientasi pada komunitas. Dari penelitian ini dapat dipahami bahwa orientasi yang jelas yaitu pada komunitasnya. Dalam hal ini, komunitas yang dimaksud ialah kepala sekolah dan pengawas sekolah yang terkait dengan penelitian karena sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Keterlibatan kepala sekolah dapat meningkatkan partisipasi aktif guru untuk memberikan yang terbaik dalam pembelajarannya. Tentu saja hal itu baik untuk sekolah sebagai komunitasnya. Peran pengawas sekolah pun sangat penting dalam

memonitor perubahan yang terjadi dalam pembelajaran yang efektif dan menyenangkan sehingga menjadi contoh yang baik untuk sekolah disekitarnya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, kesimpulannya adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kesejahteraan dengan Kompetensi Profesionalisme Guru

Hasil koefisien korelasi untuk korelasi kedua variabel ini adalah negatif. Variabel profesionalisme guru tidak bisa diprediksikan oleh variabel kesejahteraan guru. Koefisien regresi variabel kesejahteraan terhadap profesionalisme guru ini menunjukkan bahwa setiap kesejahteraan meningkat, maka pengaruhnya negatif terhadap peningkatan profesionalisme guru. Akan tetapi, jika secara bersama – sama dengan motivasi mengajar, maka peningkatan kompetensi profesionalisme guru sangat signifikan.

2. Pengaruh Motivasi Mengajar dengan Kompetensi Profesionalisme Guru

Hasil yang diperoleh dari koefisien korelasi untuk korelasi variabel motivasi mengajar dan profesionalisme yaitu positif. Motivasi mengajar bisa diinterpretasikan bahwa variasi yang berada pada profesionalisme guru bisa diprediksikan dengan motivasi mengajar.

Pengaruh motivasi mengajar dengan kompetensi profesionalisme yang positif maka angka tersebut bisa mencerminkan bahwa untuk setiap motivasi mengajar yang meningkat, maka berpengaruh positif terhadap peningkatan profesionalisme guru. Untuk itulah peningkatan motivasi mengajar harus tetap dilakukan seiring dengan peningkatan faktor – faktor yang lain pula.

3. Pengaruh Kesejahteraan dan Motivasi Mengajar Secara Bersama terhadap Kompetensi Profesionalisme

Terbuktinya pengaruh variabel kesejahteraan dan motivasi mengajar terhadap variabel kompetensi profesionalisme yang artinya semakin tinggi kesejahteraan dan motivasi mengajar, maka akan semakin tinggi juga kompetensi profesionalisme. Ini artinya setiap variabel tidak dapat dipisahkan dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru.

Dari sana dapat disimpulkan untuk meningkatkan profesionalisme guru tidak hanya harus meningkatkan kesejahteraannya tetapi juga dengan meningkatkan variabel – variabel yang lain. Bahkan, variabel yang tidak diteliti pun harus ditingkatkan dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Salah satu contohnya ialah supervisi dari pengawas dan kepala sekolah.

4. Pengaruh Penggunaan Metode *Participatory Action Research* (PAR)

Peran kepala sekolah selaku manager dalam satuan pendidikan memberikan peranan penting dalam peningkatan profesionalisme guru. Terbukti dengan dilakukannya pembinaan dan pengawasan terhadap kinerja guru memperoleh hasil yang baik.

Dengan penganatan berupa supervisi yang dilaksanakan dengan kewenangan yang dimiliki mendapatkan hasil yang positif terhadap peningkatan kompetensi profesionalisme guru. Dari hasil ini, penting sekali bagi para kepala sekolah untuk terus memantau atau pun memeriksa administrasi yang dikerjakan guru sehingga

mereka tidak terlena dengan kemalasan. Kontrol yang kontinu dapat membuat guru terbiasa dalam melaksanakan tugas secara baik.

B. Saran

Mangacu pada hasil dan pembahasan di atas, maka dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru, disarankan :

1. Kepala sekolah dapat memberikan usulan kepada pemerintah setempat agar memberikan kesejahteraan yang merata antara guru PNS dan Non PNS
2. Kepala sekolah dapat memberikan tunjangan sekolah berdasarkan kinerja prestasi bukan berdasarkan masa kerja pegawai karena pegawai yang masa kerjanya tinggi cenderung jenuh dengan pekerjaannya.
3. Kepala sekolah harus memperhatikan komponen – komponen yang berhubungan dengan motivasi mengajar seperti kondisi atau lingkungan sekolah, dan penghargaan atau hadiah bagi guru berprestasi.
4. Kepala sekolah dapat mengoptimalkan perannya sebagai pengawas dalam proses belajar mengajar.
5. Kepala sekolah dapat memberi kesempatan kepada guru muda untuk meningkatkan karirnya.
6. Kepala sekolah dapat meningkatkan program pembinaannya secara kontinu agar guru terus merasa diperhatikan dalam menjalankan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Agus, dkk. (2015) *Modul Participatory Action Research (PAR) untuk Pengorganisasian Masyarakat (Community Organizing)*. Surabaya: LPPM UIN Sunan Ampel
- Aprilana, ER, Kristiawan, M, & Hafulyon. (2016). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mewujudkan Pembelajaran Efektif di Madrasa Ibtidaiyyah Puteri Padang Panjang. *Elementary*, Vol. 4 No. 1
- Arifin, H. M. (2014). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*, 8(1).
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri* Vol I No 2 Desember 2017, 68-72
- Baldwin, M. (2012). *Participatory action research*. In M. Grey, J. Midgley, & S.A. Webb. (Eds.), *The sage handbook of social work*. (pp.467-482). London: Sage Publications Ltd <http://dx.doi.org/10.4135/9781446247648.n31>
- Bergold, J., & Thomas, S. (2012). Participatory research methods: A methodological approach in motion. *Forum: Qualitative Social Research*, 13(4), 191-222.
- Börner, J., Baylis, K., Corhera, E., Ezzine-de-Blas, D., Honey-Rosés, J., Persson, U. M., & Wunder, S. (2017). The Effectiveness of Payments for Environmental Services. *World Development*, 96, 359–374
- Brody, D. L., & Hadar, L. L. (2015). Personal professional trajectories of novice and experienced teacher educators in a professional development community. *Teacher Development*, 19(2), 246–266
- Burnmeister, M., & Eilks, I. (2013). Using participatory action research to develop a course module on education for sustainable development in pre-service chemistry teacher education. *Center for Educational Policy Studies Journal*, 3(1), 59–78.
- Chen, C.-H., & Law, V. (2016). Scaffolding individual and collaborative game-based learning in learning performance and intrinsic motivation. *Computers in Human Behavior*, 55, 1201–1212
- Cooper, D.R., Pamela S. Schindler. (2006). *Metode Riset Bisnis. Edisi Sembilan*. Jakarta : Penerbit PT Media Global Edukasi

Depdiknas. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan*. Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

Diyantini, Santosa S, dan Octoria.D. (2016). Pengaruh Prestasi Belajar dan Persepsi Mahasiswa tentang Kesejahteraan Guru terhadap Minat Menjadi Guru pada Mahasiswa Prodi Pendidikan Akuntansi FKIP UNS. *Jurnal "Tata Arta" UNS*, Vol. 2, No. 2, hlm. 90-104

Febrianto, A. (2015) Tesis "*Participatory Action Research Pelatihan KKG PAI Ngaglik Sleman Yogyakarta dalam Menyusun Lembar Kerja Siswa*" UIN Sunan Kalijaga : Yogyakarta

Feng, Y., & Richards, L. (2018). A review of digital curation professional competencies: theory and current practices. *Records Management Journal*, 28(1), 62–78

Ghalib, N., & Gunawan, B. I. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah Terhadap Kompetensi Guru Madrasah di Kecamatan Somba Opu. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 42-49

Han, J., & Yin, H. (2016). Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers. *Cogent Education*, 3(1),1-18.

Haiyan, Q., Walker, A., & Xiaowei, Y. (2016). Building and leading a learning culture among teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(1), 101–122

Hardiansyah. (2014). Pengaruh motivasi, kesejahteraan, penghargaan dan loyalitas kerja terhadap kinerja guru honorer. *Jurnal Paedagogy* Volume 1 No 1 Edisi Mei 2014. FIP IKIP Mataram

Hasan, R. (2015). Pengaruh Masa Kerja Dan Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru SDN Sukabumi 10 Kota Probolinggo. *Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS (JPPI)* Volume 9 No 2 (2015) 1219-1230

Hoy, Wayne K dan Miskel Cecil G. (2014). *Administrasi Pendidikan Teori, Riset, dan Praktik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Isjoni. (2009). *Pengembangan Profesionalisme Guru*. Pekanbaru : Cendikian Insani.

Jaja, Tamrin dan Widodo. (2015). Supervision, Leadership, and Working Motivation to Teachers' Performance. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)* 3 (6), 146-152.

Jumriatunnisah, N., & Tamsah, H. (2016). Pengaruh Budaya Sekolah, Kompetensi dan Motivasi Internal Terhadap Kinerja Honorer pada Sekolah Menengah Atas

(SMA) di Kecamatan Madapangga Kabupaten Bima. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 25-41.

Katewa, E., & Heystek, J. (2018). Instructional and Distributed Selfleadership for School Improvement: Experiences of Schools in the Kavango Region. *Africa Education Review*, 1-21

Khoiroh, M. (2019). *Implementasi Evaluasi Diri Sekolah dalam Penjaminan Mutu Pendidikan di SD Islam Al-Raudlatul Amien (SD Irada) Gresik*. Undergraduate thesis, UIN Sunan Ampel Surabaya.

Kurniawan, A. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Guru Terhadap Profesional Guru Pada MIN Air Joman dan MIS MPI Binjai Serbangan Kabupaten Asahan*. Tesis. Medan : Universitas Islam Negeri Sumatra Utara

Latif, Zulkefi, Ridwan., dan C. Totanan. (2017). Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Pada Madrasah Aliyah Negeri Di Kota Palu. *e Jurnal Katalogis*, Volume 5 Nomor 3, Maret 2017 hlm 67-77.

Lai, H.-M., Hsiao, Y.-L., & Hsieh, P.-J. (2018). The role of motivation, ability, and opportunity in university teachers' continuance use intention for flipped teaching. *Computers & Education*, 124, 37-50

Lauermann, F., & König, J. (2016). Teachers' professional competence and wellbeing: Understanding the links between general pedagogical knowledge, self-efficacy and burnout. *Learning and Instruction*, 45, 9-19

Lince, R. (2016). *Strategi Peningkatan Profesionalisme Guru Dalam Menghadapi Tantangan di Era Digital*. Universitas Terbuka Convention Center

Maba, W., Perdata, I. B. K., & Astawa, I. N. (2017). Constructing assessment instrument models for teacher's performance, welfare and education quality. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 1(3), 88-96

Maskhulin. (2019). *Fungsi dan Dasar Pembuatan Teknologi Pendidikan Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa di MI Muhammadiyah 3 Penatar Sewu*. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Nilai Raport Pengendali Mutu Pendidikan 2018. Diambil 2 Maret 2019, Dari Web <http://pmp.dikdasmen.kemdikbud.go.id/rnpk/index.php?d=1>

Nopiando. B.(2012). Hubungan Job Insecurity dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Outsourcing. *Journal of social dan industrial psychology*. Vol 1 (2).

Nurcholis, O. (2011). *Analisis Pengaruh Program Sertifikasi Guru Terhadap Kesejahteraan dan Kinerja Guru di Lingkungan Kementerian Agama Kota Jakarta*

Pusat. Bandar Lampung: Program Pascasarjana Magister Manajemen. Universitas Lampung

Nurdin. (2017). Pengaruh Motivasi Mengajar dan Persepsi atas Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru. *MIMBAR PENDIDIKAN: Jurnal Indonesia untuk Kajian Pendidikan*, 2(1) Maret 2017

Oktavia, Y. (2014). Usaha Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kreativitas Guru dalam Pembelajaran di Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Volume 2 Nomor 1*

Paredes-Chi, A. A., & Castillo-Burguete, M. T. (2018). Is Participatory Action Research an innovative pedagogical alternative for training teachers as researchers? The training plan and evaluation for normal schools. *Evaluation and Program Planning*, 68, 176–184

Peraturan Pemerintah No: 19 Tahun 2005. *Standar Nasional Pendidikan*. (2005). Jakarta.: Depdiknas.

Prayitno, R. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Mengajar terhadap Kompetensi Profesional Guru pada Mata Pelajaran IPS di SD Se-Kecamatan Buntu Batu Kabupaten Enrekang*. S2 thesis, Universitas Negeri Makasar.

Purba, D. S. (2010). *Pengaruh Program Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Sejarah di SMA Negeri Se-Kabupaten Blitar*. Karya Ilmiah. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang

Rida, M., Dantes, N., & Dantes, K. R. (2013). Hubungan Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Gugus II Kecamatan Sukasada. *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Gane-sha, Program Studi Pendidikan Dasar*, 3

Ridwan, E. H. (2010). Dampak sertifikasi terhadap kinerja guru di Jawa Barat. *Jurnal Lembaga Penelitian*, Universitas Pendidikan Indonesia

Rosilawati, T. (2014). Supervisi Akademik dalam Upaya Peningkatan Motivasi Guru Menyusun Perangkat Persiapan Pembelajaran, *Jurnal Penelitian Tindakan Sekolah dan Kepengawasan*, Vol. 1. No. 2.

Sagala, S. (2011). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

Sari, N. (2012). *Korelasi Antara Kompetensi Pedagogik dan Kreativitas Pembelajaran dengan Kinerja Guru di SMP se-Kecamatan Bangun Rejo Kabupaten Lampung Tengah*. Metro: Program Pasca Sarjana STAIN Jurai Siwo Metro

Satori, D. (2017). *Profesi Keguruan Dalam Mengembangkan Siswa*. Modul UT MKDK 4005. Jakarta : Universitas Terbuka

Sekaran, U. (2011). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

Selamet, M. (2014). Pengaruh Kompetensi Supervisi Manajerial dan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*, Volume 2 No 1.

Shadrina, D.N, Asriati N, Utomo, B.B.(2013). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Hasil Belajar Siswa Mata Pelajaran Ekonomi Kelas X di SMA/MA Negeri Pontianak. *Jurnal Pendidikan Ekonomi FKIP UNTAN*, Pontianak

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sulastri, A. (2015). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol.XXII No.1 April 2015.

Suryani, C. (2015). Implementasi Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran di MIN Sukadamai Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Didaktika* Vol. 16, No. 1

Suwartiningsih. (2015). Implementasi PAR Dalam Pendidikan Agama Islam. *Jurnal PARADIGMA*, Vol.2, No 1, hal 1-9

Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. (2005). Jakarta : Depdiknas

Wardana, D.S. (2013). Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru yang Sudah Disertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Vol 01 (01). 97-107.

Wardani, I G A K. (2012) 'Mengembangkan Profesionalisme Pendidik Guru: Kajian Konseptual Dan Operasional', *Jurnal Pendidikan*, 13 (2012)

Winardi. (2007). *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Zhu, Y.-Q., Gardner, D. G., & Chen, H.-G. (2016). Relationships Between Work Team Climate, Individual Motivation, and Creativity. *Journal of Management*, 44(5), 2094–2115

Zulkifli, M., Darmawan, A. dan Sutrisno, E. (2014). Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan Dan Kinerja Guru. *Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol. 3, No. 02, hal 148 – 155

KUESIONER**A. Identitas Responden**

Umur :

Pendidikan :

Jenis Kelamin :

Masa Kerja :

B. Petunjuk

1. Mohon memberikan jawaban atau tanggapan terhadap pertanyaan/ pernyataan sesuai dengan kenyataan
2. Jawaban dengan memberi tanda ceklis (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia

Motivasi Mengajar

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Sebagai guru saya memperoleh imbalan yang sesuai dengan pengabdian saya				✓	
2	Guru yang berprestasi mendapatkan penghargaan dinas					✓
3	Selain gaji, guru juga mendapatkan penghasilan lain				✓	
4	Kenaikan pangkat guru diperhatikan oleh pemerintah				✓	

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
5	Sebagai guru saya mengharapkan tunjangan untuk hari tua			✓		
6	Sebagai guru saya tidak membuat rencana mengajar yang baik		✓			
7	Sebagai guru, dalam suatu situasi tertentu saya tidak melaksanakan tugas mengajar	✓				
8	Sebagai guru saya merasa nyaman dalam melaksanakan tugas					✓
9	Sebagai guru lingkungan kerja saya sangat mendukung pelaksanaan tugas				✓	
10	Disekolah saya ruang kerja guru					✓
11	Sebagai guru saya bekerja dalam kondisi lingkungan yang baik dan menyenangkan				✓	
12	Suasana kerja memberikan motivasi kerja kepada guru untuk bekerja dengan baik					✓

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
13	Sebagai guru saya diberi beban tugas yang yang tidak sesuai dengan bidang tugas saya		✓			
14	Penerapan disiplin kerja guru tidak dilakukan atas dasar kesadaran	✓				
15	Pendapat guru dihargai kepala sekolah					✓
16	Sebagai guru saya diikutsertakan dalam kegiatan-kegiatan yang ada disekolah.				✓	
17	Profesionalitas guru sangat diperhatikan kepala sekolah		✓			
18	Sebagai guru saya diberi kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan oleh kepala sekolah					✓
19	Sebagai guru saya diikut sertakan dalam pengambilan keputusan				✓	
20	Selain gaji, guru tidak mendapatkan penghasilan yang lain				✓	

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
29	Sebagai guru saya membuat rencana mengajar dengan baik					✓
30	Sebagai guru saya berusaha untuk melaksanakan tugas mengajar dengan baik		✓			
31	Sebagai guru saya akan melaksanakan tugas mengajar walau dalam kondisi apapun					✓
32	Sebagai guru saya menganggap mengajar merupakan pekerjaan yang mulia		✓			
33	Sebagai guru saya diberikan tugas tambahan yang sangat menyenangkan				✓	
34	Sebagai guru saya tidak diikutsertakan dalam kegiatan-kegiatan yang ada disekolah.		✓			
35	Sebagai guru saya diperlakukan secara wajar oleh kepala sekolah					✓
36	Sebagai guru saya diberi beban tugas yang yang sesuai dengan bidang tugas saya				✓	

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
37	Sebagai guru bila saya melakukan pelanggaran, kepala sekolah memberikan nasehat dengan bijak		✓			
38	Seorang guru bila melakukan pelanggaran disiplin kerja diberlakukan hukuman dengan wajar					✓
39	Penerapan disiplin kerja guru dilakukan atas dasar kesadaran				✓	
40	Kepala sekolah tidak memberi penghargaan terhadap guru yang berprestasi		✓			



Nomor Responden :

KUESIONER**A. Identitas Responden**

Umur :

Pendidikan :

Jenis Kelamin :

Masa Kerja :

B. Petunjuk

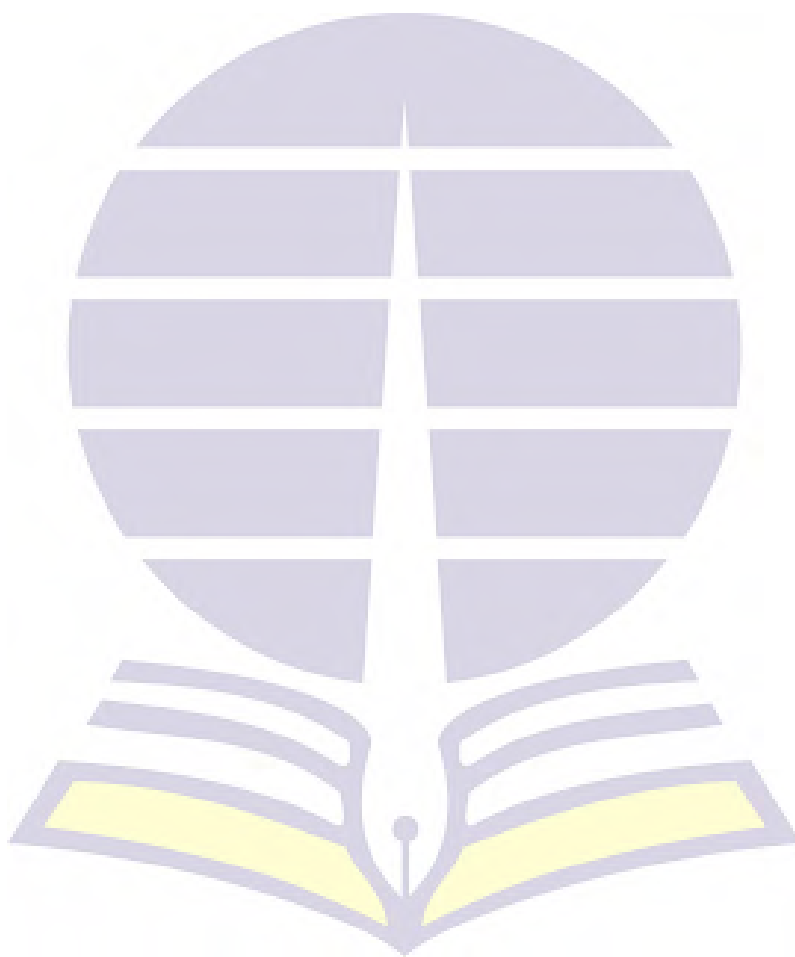
1. Mohon memberikan jawaban atau tanggapan terhadap pertanyaan/pernyataan sesuai dengan kenyataan
2. Jawaban dengan memberi tanda ceklis (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia

Kesejahteraan

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Guru diberikan hak cuti setiap tahun				✓	
2	Guru yang sakit diberikan prioritas untuk tidak masuk kerja					✓
3	Disaat liburan sekolah guru diberikan kesempatan untuk libur				✓	
4	Setiap guru mempunyai kepentingan sekolah memberikan dispensasi		✓			
5	Guru diberikan gaji yang memadai					✓

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
6	Selain gaji guru mendapatkan tunjangan				✓	
7	Guru mempunyai pendapatan di atas rata-rata kebutuhan hidup					✓
8	Guru mengikuti jaminan asuransi selain Taspen, dan pensiun					✓
9	Guru berekreasi dengan keluarga setiap tahun				✓	
10	Sesekali guru dapat makan bersama keluarga di restaurant				✓	
11	Dari penghasilan yang diperoleh, guru telah memiliki perumahan yang layak					✓
12	Guru pernah mendapatkan beasiswa pendidikan				✓	
13	Guru memperoleh diskon khusus untuk pembelian barang di toko tertentu		✓			
14	Guru mempunyai konsultan dalam hal pengelolaan ekonomi					✓
15	Guru mendapatkan tunjangan profesi				✓	

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
16	Setiap kegiatan di luar dinas, guru mendapatkan insentif					✓



Nomor Responden :

KUESIONER**A. Identitas Responden**

Umur :

Pendidikan :

Jenis Kelamin :

Masa Kerja :

B. Petunjuk

1. Mohon memberikan jawaban atau tanggapan terhadap pertanyaan/ pernyataan sesuai dengan kenyataan
2. Jawaban dengan memberi tanda ceklis (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia

Profesionalisme

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Guru dapat mengikuti setiap terjadi perubahan kebijakan					✓
2	Tugas yang dibebankan kepada guru dapat diterima dengan senang hati				✓	
3	Guru dapat menggantikan tugas guru lain yang sedang berhalangan					✓
4	Guru dapat menggunakan metode sesuai dengan kondisi yang ada				✓	

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
5	Guru mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi					✓
6	Guru bersedia menerima pendapat siswa					✓
7	Guru bersedia minta maaf bila melakukan kesalahan				✓	
8	Guru menerima kritik yang bersifat membangun				✓	
9	Guru mendiskusikan setiap permasalahan dengan guru lain					✓
10	Guru bersedia membantu siswa setiap saat tanpa mengenal waktu				✓	
11	Guru mampu memecahkan masalah yang berkaitan dengan siswa		✓			
12	Guru mampu mengelola kelas dengan baik					✓
13	Setiap ada kesempatan guru memanfaatkan untuk belajar				✓	
14	Guru selalu belajar untuk meningkatkan pengetahuan					✓

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
15	Pelaksanaan tugas dikerjakan tanpa adanya paksaan					✓
16	Guru mengetahui kesulitan yang dihadapi siswa				✓	
17	Guru mengetahui perubahan sikap siswa					✓
18	Guru memperhatikan prestasi belajar siswa				✓	
19	Guru mengetahui penyebab penurunan prestasi siswa		✓			
20	Guru mengetahui siswa yang tidak memperhatikan pelajaran					✓
21	Guru memprioritaskan kesabaran dalam melaksanakan tugas				✓	
22	Setiap hari guru datang tepat waktu				✓	
23	Guru mengajar tanpa mengenal lelah		✓			
24	Setiap siswa mengalami kesulitan guru senantiasa membimbing					✓
25	Setiap saat guru memperhatikan perkembangan siswa				✓	

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
26	Guru mengajar sesuai dengan rencana yang dibuat					✓
27	Guru memberikan contoh-contah yang nyata				✓	
28	Guru berpikir sederhana dan apa adanya	✓				
29	Guru berusaha untuk menjadi tauladan bagi siswa					✓
30	guru berkomunikasi tanpa basa-basi				✓	
31	Guru mempunyai wawasan yang luas tentang masa depan					✓
32	Guru mampu memprediksi kemampuan belajar siswa				✓	
33	Guru selalu memikirkan akibat yang mungkin terjadi		✓			
34	Guru berhati-hati dalam mengambil tindakan					✓
35	Guru menyadari bahwa semua tindakannya mempunyai risiko				✓	
36	Guru selalu ingin belajar					✓

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
37	Guru selalu bertanya bila belum jelas		✓			
38	Guru ingin dilibatkan dalam setiap persoalan dinas	✓				
39	Guru menjelaskan dengan sungguh-sungguh				✓	
40	Guru tidak bisa menyembunyikan perasaannya				✓	
41	Setiap menjelaskan guru menggunakan mimik yang jelas		✓			
42	Setiap penjelasan selalu diikuti dengan gerakan tangan					✓
43	Guru mempunyai sifat terbuka				✓	
44	Guru tidak mempunyai sifat pilih kasih					✓
45	Guru bersedia membantu siswa dimana saja		✓			
46	Guru menyadari bahwa mengajar merupakan tanggung jawabnya					✓

INSTRUMEN OBSERVASI

Nama Guru :

SD :

NO.	ADMINISTRASI GURU	HASIL					KET.				
		Ada	Tidak Ada	Tidak likerjakan	NILAI						
					5	4		3	2	1	
A.	ADMINISTRASI KP										A = 86 - 100 B = 71 - 85 C = 56 - 70 D = 41 - 55 E = 1 - 40
1.	Program Semester				✓						
2.	Silabus				✓						
3.	RPP				✓						
4.	Jurnal					✓					
5.	Kumpulan/Bank Soal						✓				
6.	Daftar Nilai				✓						
7.	Analisis Hasil Evaluasi				✓						
8.	Program Perbaikan-Pengayaan				✓						
9.	Buku Ulangan siswa A-B					✓					
10.	Portopolio siswa				✓						
B.	ADMINISTRASI KELAS										
11.	Program BK					✓					
12.	Buku Daftar Kelas				✓						
13.	Buku Absensi siswa				✓						
14.	Buku Inventaris Kelas				✓						
15.	Buku Penyerahan Lap. Pend.					✓					
16.	Buku Notulen				✓						
17.	Buku Ko Kurikuler					✓					
18.	Buku Esktrakurikuler					✓					
19.	Buku Kenaikan Kelas					✓					
20.	Buku Supervisi				✓						
JUMLAH											

$$\text{Nilai Akhir} = \frac{\text{Jumlah Nilai}}{20 \times 5} \times 100 = \frac{93}{20 \times 5} \times 100 = 93$$

93

NO.	PEMBELAJARAN	NILAI					KET.
		5	4	3	2	1	
A.	Kegiatan Pendahuluan						A = 86 - 100 B = 71 - 85 C = 56 - 70 D = 41 - 55 E = 1 - 40
1.	Menyiapkan PD scr. psikis dan fisik utk keg. pembelajaran	✓					
2.	Mengajukan pertanyaan2 kaitannya dg peng. sebelumnya	✓					
3.	Menjelaskan tujuan pembelajaran dan cakupan materi	✓					
4.	Mennyampaikan cakupan materi yang akan disampaikan	✓					
B.	Kegiatan inti (eksplorasi, elaborasi, dan konfirmasi)						
I.	EKSPLORASI						
5.	Melibatkan siswa mencari informasi ttg topik/materi		✓				
6.	Menggunakan beragam pendekatan, media, dan sumber		✓				
7.	Melibatkan siswa aktif, dan melakukan percobaan di lab.			✓			
II.	ELABORASI						
8.	Membiasakan PD membaca, berfikir, menganalisis, dll		✓				
9.	Memfasilitasi memberi tugas, diskusi, kooperatif dan kolabo. dll		✓				
10.	Memfasilitasi PD berkompetisi, buat lap. eksplorasi indiv/klp.		✓				
11.	Memfasilitasi PD menyajikan hasil kerja sec. indiv/klompok	✓					
12.	Memfas. PD ada pameran, turnamen, festival, dan keg. lain			✓			
III.	KONFIRMASI						
13.	Memberi umpan balik, konfirmasi terhadap hasil kerja PD	✓					
14.	Memfasilitasi PD melaku. refleksi dan pengalaman bermakna	✓					
C.	KEGIATAN PENUTUP						
15.	Bersam PD membuat rangkuman/kesimpulan	✓					
16.	Melakukan penilalan sec. konsisten dan terprogram	✓					
17.	Memberi umpan balik, RKTL, dan rencana pembli. yg akan dtng.	✓					
JUMLAH							

$$\text{Nilai Akhir} = \frac{\text{Jumlah Nilai Semua}}{17 \times 5} \times 100 = \frac{76}{17 \times 5} \times 100 = 89,4$$

89,4

Lampiran 3

Data Hasil Penyebaran Kuesioner Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kesejahteraan

No	Nomor Butir Angket (X1)																Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	4	5	4	2	5	4	5	4	4	4	5	4	2	5	4	5	67
2	4	5	2	4	4	5	2	4	4	4	5	2	4	4	5	64	
3	2	5	3	4	3	4	4	3	2	2	5	3	4	3	4	55	
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	68	
5	3	5	4	2	4	4	4	4	3	3	5	4	2	2	4	56	
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	67	
7	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	2	2	3	3	4	48	
8	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	67	
9	4	5	3	2	3	3	5	2	4	4	5	3	2	3	3	56	
10	4	4	2	2	4	2	4	3	4	4	4	2	2	4	2	51	
11	4	5	4	3	5	2	5	3	4	4	5	4	3	5	2	62	
12	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	62	
13	4	5	4	3	4	4	4	2	4	4	5	4	3	4	4	62	
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	62	
15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	66	
16	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	59	
17	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	75	
18	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	72	
19	2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	2	2	2	4	4	43	
20	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	39	

> rtabel = valid
 tabel = tidak valid
 N = 20 = 0,444

Data Hasil Penyebaran Kuesioner Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Mengajar

No	Menor Butir Angket (X2)																				Skor 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	35	36	37	38	39	40				
1	4	5	4	4	3	2	1	5	4	5	4	5	2	1	5	4	2	5	4	5	4	2	5	4	2	5	4	2	5	2	5	2	5	2	5	4	2	5	4	2	5	4	2	144	
2	4	2	4	4	3	1	2	4	5	5	4	2	2	4	5	2	4	5	2	4	4	5	5	1	4	4	5	1	4	4	4	2	5	2	5	2	4	4	5	2	4	4	5	2	138
3	3	3	2	2	3	1	2	3	4	4	2	5	3	2	3	4	3	3	2	2	5	3	4	3	4	1	2	2	4	1	2	2	5	3	4	2	5	4	4	5	4	2	119		
4	3	4	4	4	3	2	2	5	4	4	5	2	2	2	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	2	4	2	4	2	5	4	4	4	5	4	2	4	5	4	2	147	
5	3	4	4	3	3	2	1	2	4	4	3	5	2	2	2	4	4	4	4	4	3	5	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	5	4	2	5	4	2	2	4	2	122		
6	3	4	5	4	3	2	3	4	4	4	5	2	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	146		
7	3	4	2	3	1	1	2	3	4	4	3	3	2	2	3	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	2	107	
8	4	4	5	4	2	2	5	4	5	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	4	4	4	3	148	
9	4	2	4	4	3	1	2	3	3	5	4	5	3	2	3	3	2	2	4	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	176	
10	3	3	4	4	2	1	2	4	4	2	4	4	2	2	4	2	3	3	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	115	
11	4	3	3	4	3	2	3	5	2	5	4	5	2	3	5	2	2	3	3	4	4	4	3	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	4	3	5	2	3	5	2	136	
12	3	4	4	4	3	2	2	4	4	2	4	4	5	2	1	2	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	2	131	
13	3	4	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	2	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	2	133	
14	3	4	4	4	2	2	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	4	4	4	4	4	2	137	
15	3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	5	2	2	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	2	142
16	3	4	5	4	2	1	3	4	4	4	4	4	3	3	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	2	131
17	4	5	2	5	3	2	2	5	5	5	5	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	157	
18	4	5	5	5	1	3	2	5	5	5	5	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	155	
19	2	3	2	2	1	2	2	4	4	3	2	2	1	2	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	100
20	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	94

*tabel = valid
 xtabel = tidak valid
 N = 20 = 0,444

Detail Hasil Penyebaran Kuadran Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Profesionalisme Guru

No	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	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	Skor			
1	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	2	5	4	4	2	5	4	5	4	1	5	4	5	4	2	5	4	5	2	1	4	4	2	5	4	5	2	5	183		
2	4	5	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5	2	4	5	5	5	2	4	4	5	5	2	4	4	5	2	2	5	2	4	5	2	4	4	5	2	2	5	2	4	4	5	4	4	4	182			
3	4	4	2	5	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	3	4	2	1	4	3	4	4	4	4	3	158			
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	190		
5	2	4	4	3	5	4	4	3	5	4	2	4	4	4	2	4	5	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	1	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	148		
6	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	182		
7	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	4	2	2	3	4	4	4	4	2	1	3	4	4	2	1	3	4	4	1	2	4	2	2	3	4	4	4	1	2	4	2	2	3	4	4	2	3	136		
8	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	2	5	4	4	5	4	3	5	4	5	2	2	4	4	3	5	4	5	3	188		
9	3	3	5	4	5	2	4	4	5	3	2	3	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	5	3	2	3	3	3	5	2	1	3	3	2	3	5	2	3	147		
10	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	135		
11	5	2	5	4	5	3	3	4	5	4	5	2	5	2	5	2	5	4	2	5	2	5	4	3	5	2	5	4	2	5	2	5	4	3	5	4	2	5	1	3	2	4	3	5	2	5	3	5	170	
12	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	2	4	162	
13	4	4	4	4	5	4	2	4	5	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	171	
14	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	173	
15	4	4	4	4	5	4	4	4	5	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	181	
16	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	163
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	212	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	205	
19	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	135	
20	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	107	

• tabel = valid
 • tabel = tidak valid
 N = 20 = 0,AAA



Data Hasil Penyebaran Kuesioner Variabel Kesejahteraan

Lampiran 4

No	Nomor Butir Angket (X1)																Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	60
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	59
3	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	4	3	4	5	5	70
4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	64
5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	2	67
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	5	5	74
7	2	4	2	4	5	5	5	2	4	2	4	4	4	4	5	5	61
8	3	5	5	3	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	48
9	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	60
10	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	60
11	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	3	4	3	66
12	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	65
13	5	5	5	5	5	5	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	59
14	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	4	4	5	5	70
15	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	3	4	2	68
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	2	2	5	4	68
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	74
18	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	53
19	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	55
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	2	2	4	4	66
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	74
22	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	60
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	70
24	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	3	4	2	68
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	2	2	5	4	68
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	74
27	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	54
28	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	60
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	4	72
30	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	3	5	3	67

31	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	3	3	2	3	5	4	62
32	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	66
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	4	2	67
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	4	72
35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	71
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	70
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	74
38	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	60	
39	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	62
40	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	65
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	3	70
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	2	3	4	4	66
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	70
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	2	73
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	4	72
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	74
47	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	53
48	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	60
49	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	2	2	4	4	63
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	68
51	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	60
52	5	5	5	4	5	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	63
53	4	2	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	2	60
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	2	5	4	70
55	5	4	2	4	5	5	5	2	5	2	4	4	4	4	4	5	5	65
56	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	50
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	68
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	2	2	4	4	65
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	3	69
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	74
61	5	5	5	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	62
62	4	2	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	2	60
63	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	3	2	2	5	4	66
64	5	4	2	4	5	5	5	2	4	2	4	4	4	4	4	5	5	64

65	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	54
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	72
67	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	63
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	3	69
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	74
70	5	4	2	4	5	5	5	2	4	2	4	4	4	4	5	5	64
71	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	54
72	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	62
73	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	2	2	4	4	64
74	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	63
75	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	67
76	5	5	4	4	5	5	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	62



48	5	5	2	3	3	3	2	3	3	5	3	3	5	3	3	1	2	3	5	3	3	2	1	2	3	5	3	5	5	2	5	5	3	5	3	4	4	3	5	3	4	4	3	159				
49	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	143			
50	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	147			
51	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	156			
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	148			
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	147			
54	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	130			
55	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	134			
56	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	131		
57	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	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	130		
58	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	139		
59	4	4	1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	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	129		
60	4	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	123			
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	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	157		
62	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	156		
63	5	5	5	5	5	5	1	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	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	1	138	
64	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	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	2	147	
65	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	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	150		
66	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	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	124		
67	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	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	3	131	
68	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	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	130	
69	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	119		
70	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	1	2	3	5	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	159	
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	153	
72	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	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	2	141
73	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	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	150
74	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	149	
75	5	5	2	4	4	4	2	2	4	4	5	5	5	5	5	1	2	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	4	149
76	5	3	3	3	3	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	153

Data Hasil Observasi Administrasi Guru

Lampiran 5

No	Nomor Butir Angket																				Skor Total	Nilai Akhir
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	93	93
2	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	86	86
3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	5	4	3	3	5	3	73	73
4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	85	85
5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	3	88	88
6	5	4	4	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	87	87
7	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	87	87
8	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	68	68
9	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	79	79
10	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	85	85
11	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	86	86
12	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	5	4	3	3	5	3	73	73
13	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	85	85
14	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	68	68
15	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	79	79
16	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	85	85
17	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	93	93
18	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	86	86
19	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	5	4	3	3	5	3	73	73
20	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	85	85
21	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	3	88	88
22	5	4	4	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	87	87
23	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	87	87
24	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	68	68
25	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	79	79
26	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	85	85
27	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	86	86
28	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	5	4	3	3	5	3	73	73
29	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	85	85
30	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	68	68
31	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	79	79
32	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	85	85
33	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	86	86
34	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	5	4	3	3	5	3	73	73
35	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	85	85
36	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	68	68
37	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	79	79
38	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	85	85
39	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	93	93
40	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	86	86
41	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	5	4	3	3	5	3	73	73
42	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	85	85
43	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	3	88	88
44	5	4	4	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	87	87
45	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	87	87
46	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	85	85
47	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	68	68
48	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	79	79
49	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	85	85
50	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	93	93
51	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	86	86
52	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	5	4	3	3	5	3	73	73
53	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	85	85

54	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	5	4	3	3	5	3	73	73
55	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	85	85
56	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	68	68
57	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	79	79
58	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	85	85
59	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	93	93
60	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	86	86
61	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	5	4	3	3	5	3	73	73
62	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	85	85
63	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	3	88	88
64	5	4	4	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	87	87
65	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	87	87
66	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	79	79
67	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	85	85
68	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	93	93
69	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	86	86
70	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	5	4	3	3	5	3	73	73
71	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	85	85
72	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	3	88	88
73	5	4	4	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	87	87
74	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	87	87
75	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	5	4	3	3	5	1	71	71
76	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	85	85

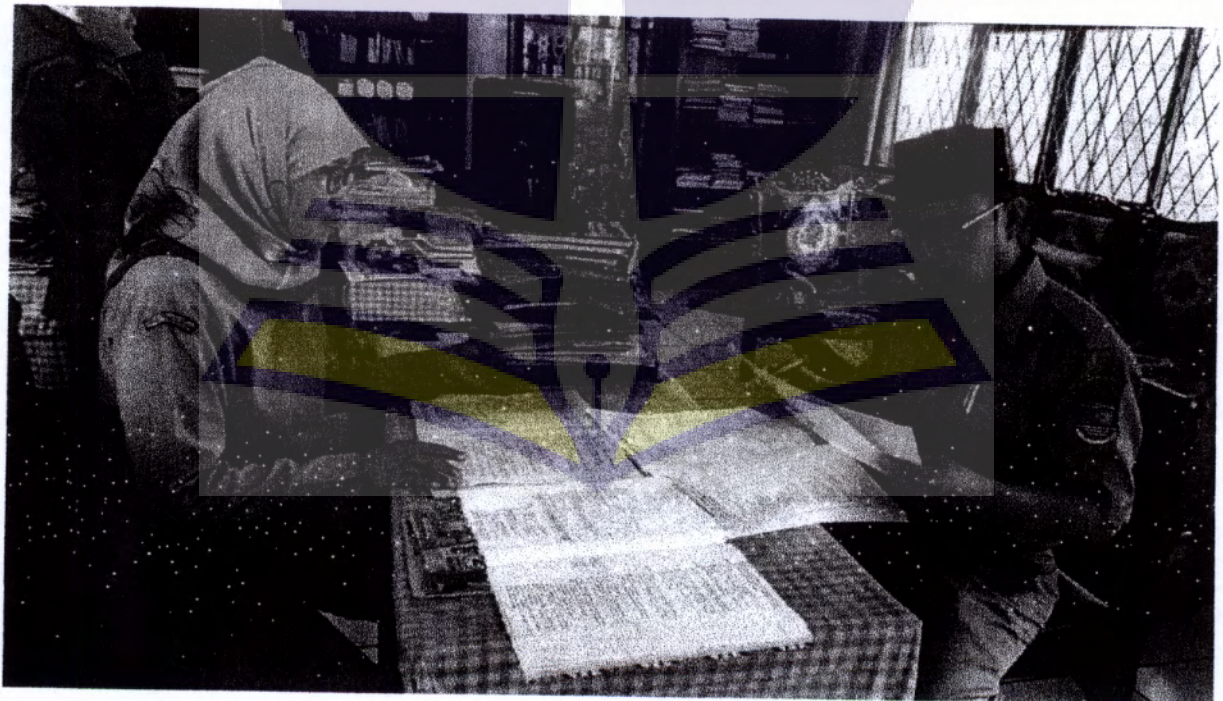


Data Hasil Observasi Pembelajaran Guru

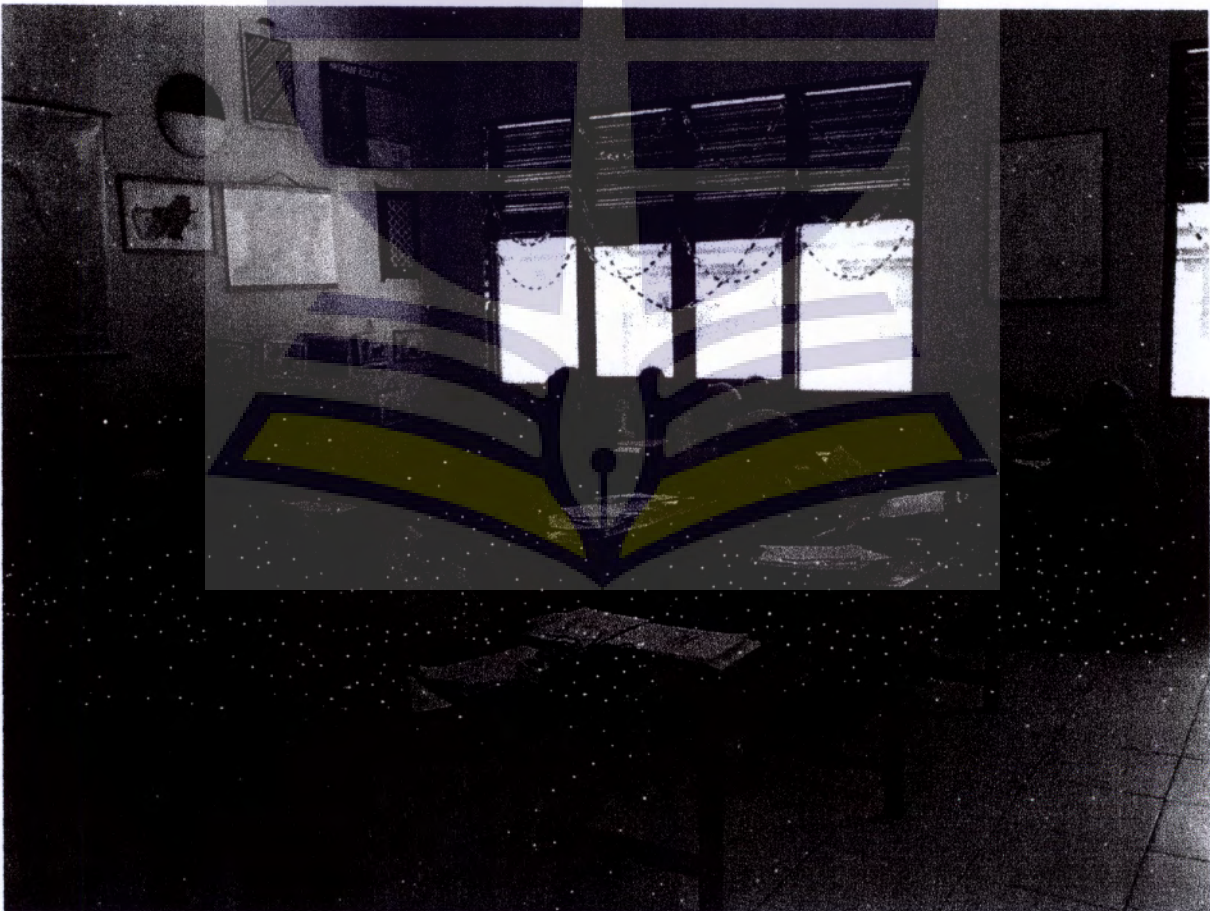
No	Nomor Butir Angket																	Skor Total	Nilai Akhir
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		
1	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	76	89,4
2	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	71	83,5
3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	79	92,9
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	75	88,2
5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	64	75,3
6	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	68	80,0
7	5	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	69	81,2
8	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	78	91,8
9	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	70	82,4
10	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	77	90,6
11	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	77	90,6
12	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	80	94,1
13	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	76	89,4
14	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	71	83,5
15	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	79	92,9
16	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	75	88,2
17	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	64	75,3
18	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	68	80,0
19	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	68	80,0
20	5	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	69	81,2
21	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	78	91,8
22	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	70	82,4
23	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	77	90,6
24	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	77	90,6
25	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	80	94,1
26	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	76	89,4
27	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	71	83,5
28	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	76	89,4
29	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	71	83,5
30	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	79	92,9
31	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	75	88,2
32	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	64	75,3
33	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	68	80,0
34	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	68	80,0
35	5	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	69	81,2
36	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	78	91,8
37	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	70	82,4
38	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	77	90,6
39	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	77	90,6
40	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	80	94,1
41	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	76	89,4
42	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	71	83,5
43	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	80	94,1
44	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	76	89,4

45	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	71	83,5
46	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	76	89,4
47	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	71	83,5
48	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	79	92,9
49	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	75	88,2
50	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	64	75,3
51	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	68	80,0
52	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	68	80,0
53	5	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	69	81,2
54	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	78	91,8
55	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	70	82,4
56	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	77	90,6
57	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	77	90,6
58	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	80	94,1
59	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	64	75,3
60	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	68	80,0
61	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	68	80,0
62	5	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	69	81,2
63	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	78	91,8
64	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	70	82,4
65	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	77	90,6
66	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	77	90,6
67	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	80	94,1
68	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	78	91,8
69	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	70	82,4
70	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	77	90,6
71	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	77	90,6
72	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	80	94,1
73	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	64	75,3
74	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	70	82,4
75	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	77	90,6
76	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	77	90,6









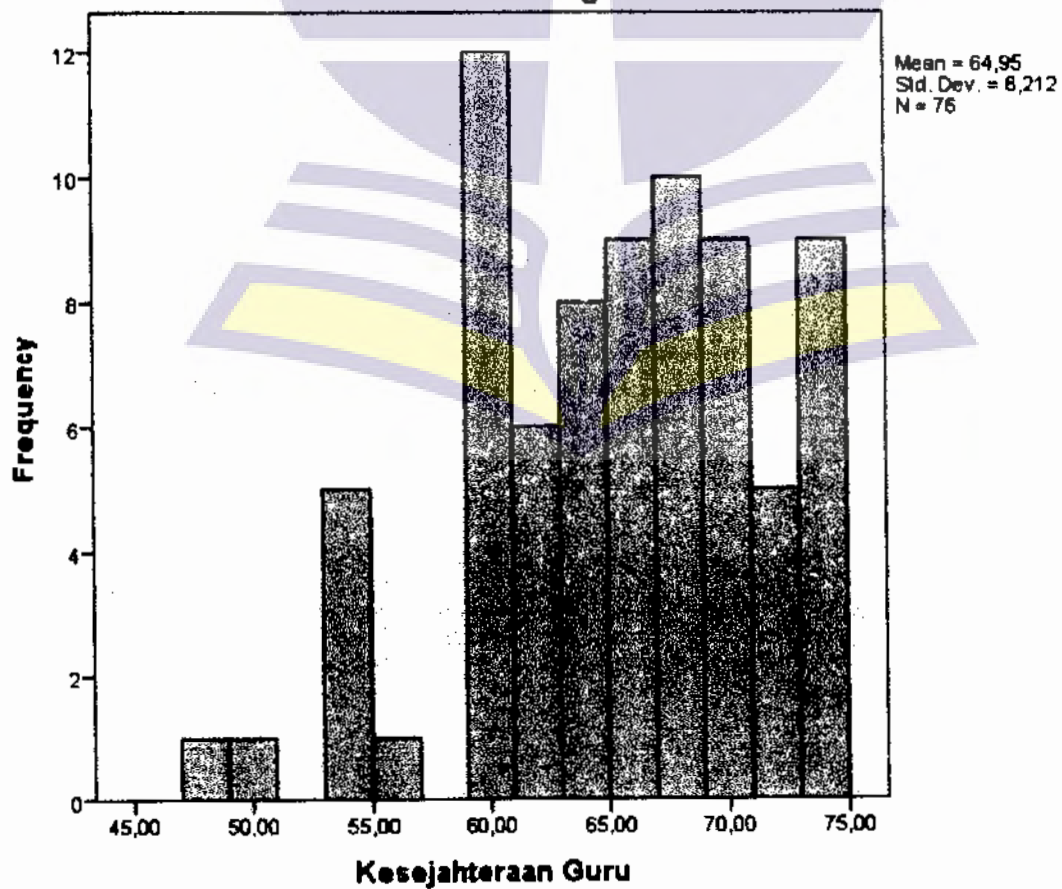


Statistics		
Kesejahteraan Guru		
N	Valid	76
	Missing	0
Mean		64,9474
Std. Error of Mean		,71252
Median		65,5000
Mode		60,00
Std. Deviation		6,21159
Variance		38,584
Range		26,00
Minimum		48,00
Maximum		74,00
Sum		4936,00

Kesejahteraan Guru					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	48,0 0	1	1,3	1,3	1,3
	50,0 0	1	1,3	1,3	2,6
	53,0 0	2	2,6	2,6	5,3
	54,0 0	3	3,9	3,9	9,2
	55,0 0	1	1,3	1,3	10,5
	59,0 0	2	2,6	2,6	13,2
	60,0 0	10	13,2	13,2	26,3
	61,0 0	1	1,3	1,3	27,6
	62,0 0	5	6,6	6,6	34,2
	63,0 0	4	5,3	5,3	39,5
	64,0 0	4	5,3	5,3	44,7
65,0 0	4	5,3	5,3	50,0	

66,0 0	5	6,6	6,6	56,6
67,0 0	4	5,3	5,3	61,8
68,0 0	6	7,9	7,9	69,7
69,0 0	2	2,6	2,6	72,4
70,0 0	7	9,2	9,2	81,6
71,0 0	1	1,3	1,3	82,9
72,0 0	4	5,3	5,3	88,2
73,0 0	1	1,3	1,3	89,5
74,0 0	8	10,5	10,5	100,0
Total	76	100,0	100,0	

Histogram

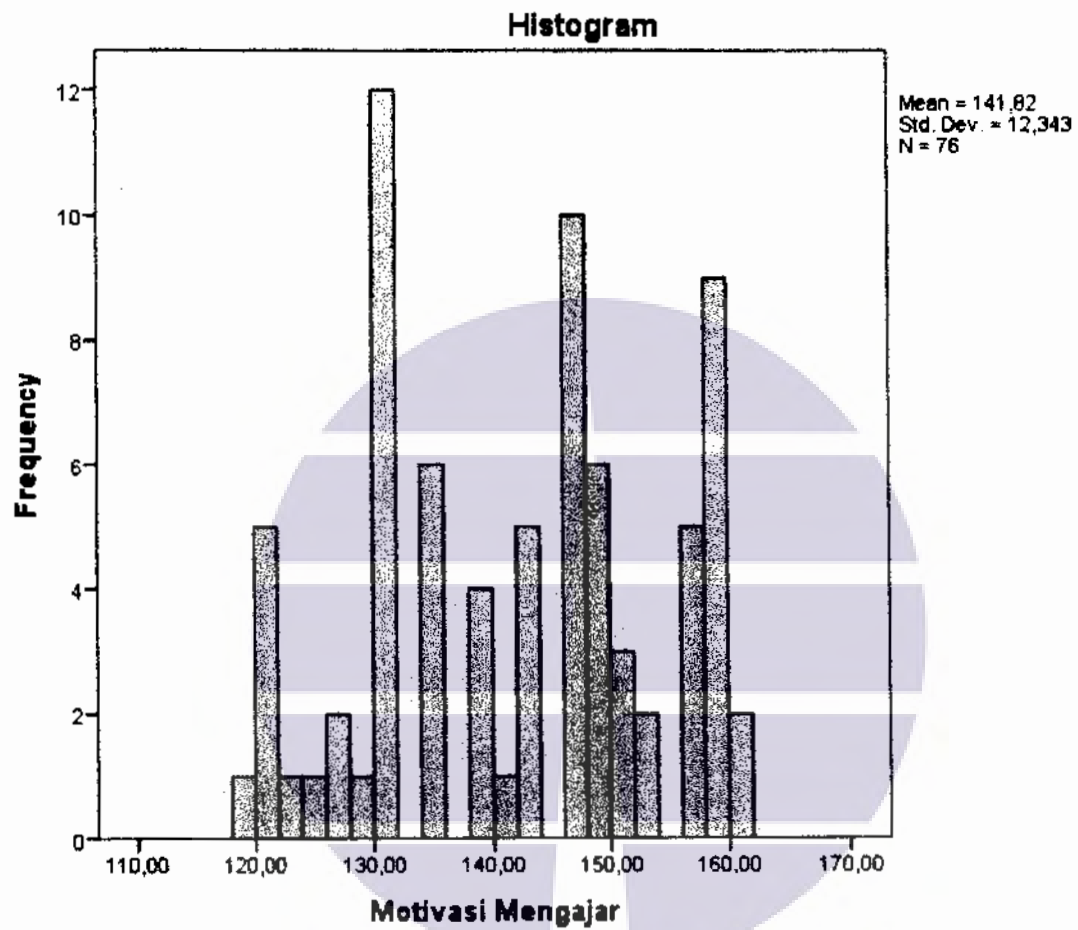


Statistics		
Motivasi Mengajar		
N	Valid	76
	Missing	0
Mean		141,8158
Std. Error of Mean		1,41579
Median		143,0000
Mode		147,00 ^a
Std. Deviation		12,34257
Variance		152,339
Range		41,00
Minimum		119,00
Maximum		160,00
Sum		10778,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

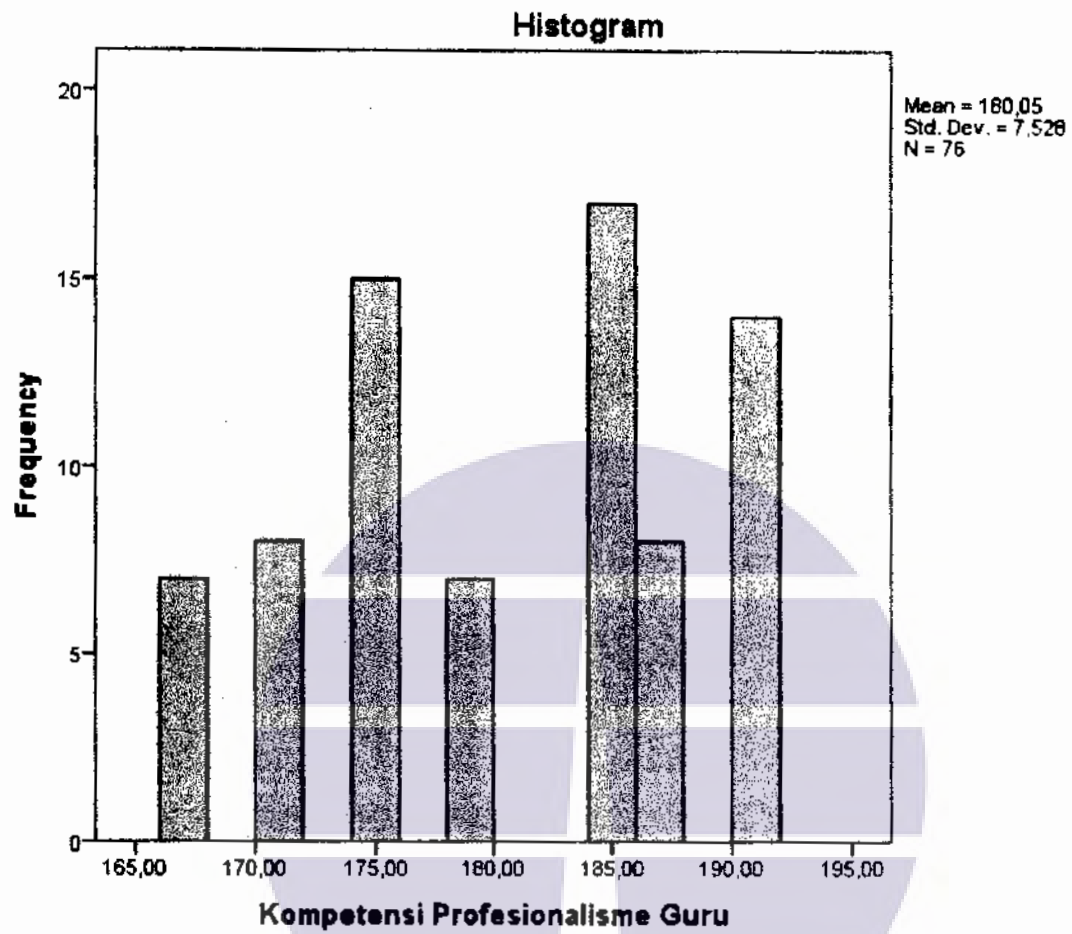
Motivasi Mengajar					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	119,00	1	1,3	1,3	1,3
	120,00	3	3,9	3,9	5,3
	121,00	2	2,6	2,6	7,9
	123,00	1	1,3	1,3	9,2
	124,00	1	1,3	1,3	10,5
	127,00	2	2,6	2,6	13,2
	129,00	1	1,3	1,3	14,5
	130,00	8	10,5	10,5	25,0
	131,00	4	5,3	5,3	30,3
	134,00	6	7,9	7,9	38,2
	138,00	1	1,3	1,3	39,5
	139,00	3	3,9	3,9	43,4
	141,00	1	1,3	1,3	44,7
	143,00	5	6,6	6,6	51,3
	146,00	1	1,3	1,3	52,6
	147,00	9	11,8	11,8	64,5
	148,00	4	5,3	5,3	69,7
	149,00	2	2,6	2,6	72,4
	150,00	2	2,6	2,6	75,0
	151,00	1	1,3	1,3	76,3
153,00	2	2,6	2,6	78,9	
156,00	4	5,3	5,3	84,2	
157,00	1	1,3	1,3	85,5	

	159,00	9	11,8	11,8	97,4
	160,00	2	2,6	2,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	



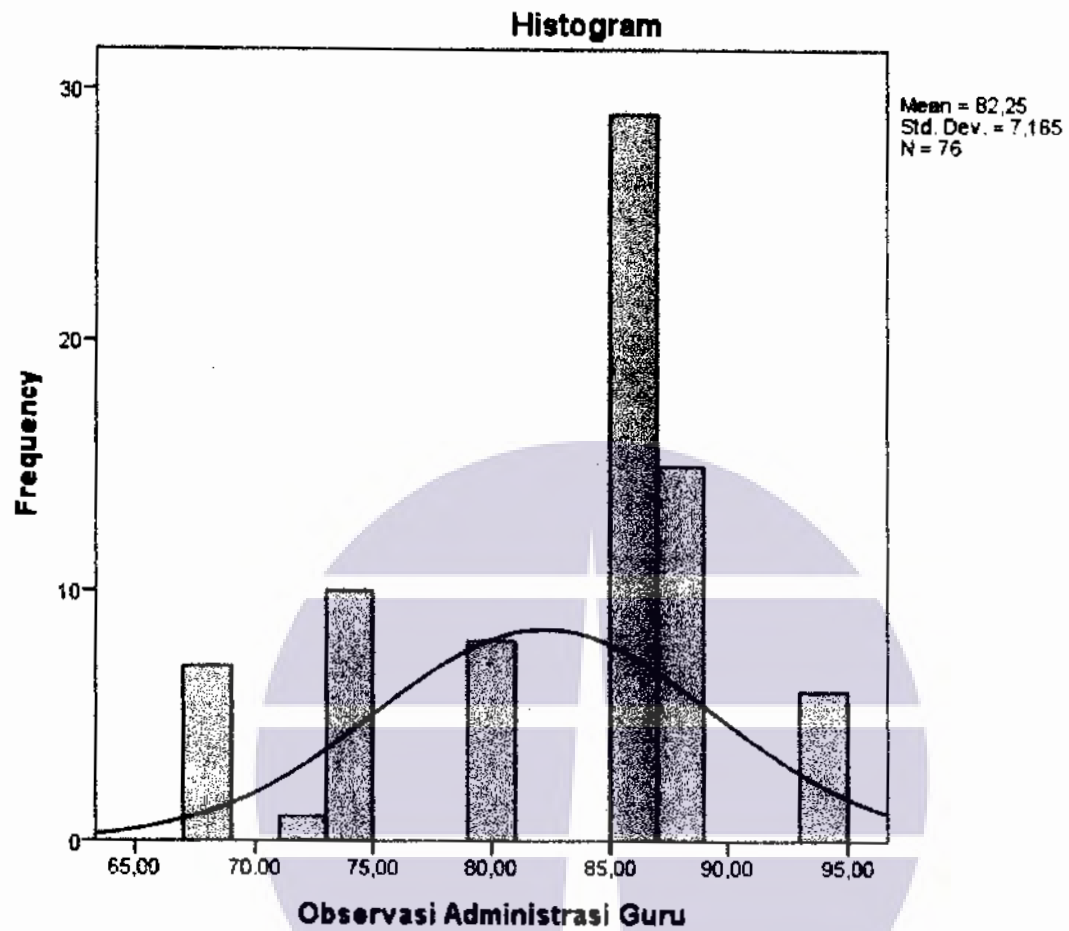
Statistics		
Kompetensi Profesionalisme Guru		
N	Valid	76
	Missing	0
Mean		180,0526
Std. Error of Mean		,86347
Median		184,0000
Mode		184,00
Std. Deviation		7,52754
Variance		56,664
Range		23,00
Minimum		167,00
Maximum		190,00
Sum		13684,00

Kompetensi Profesionalisme Guru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	167,00	7	9,2	9,2	9,2
	171,00	8	10,5	10,5	19,7
	174,00	7	9,2	9,2	28,9
	175,00	8	10,5	10,5	39,5
	179,00	7	9,2	9,2	48,7
	184,00	17	22,4	22,4	71,1
	186,00	8	10,5	10,5	81,6
	190,00	14	18,4	18,4	100,0
	Total	76	100,0	100,0	



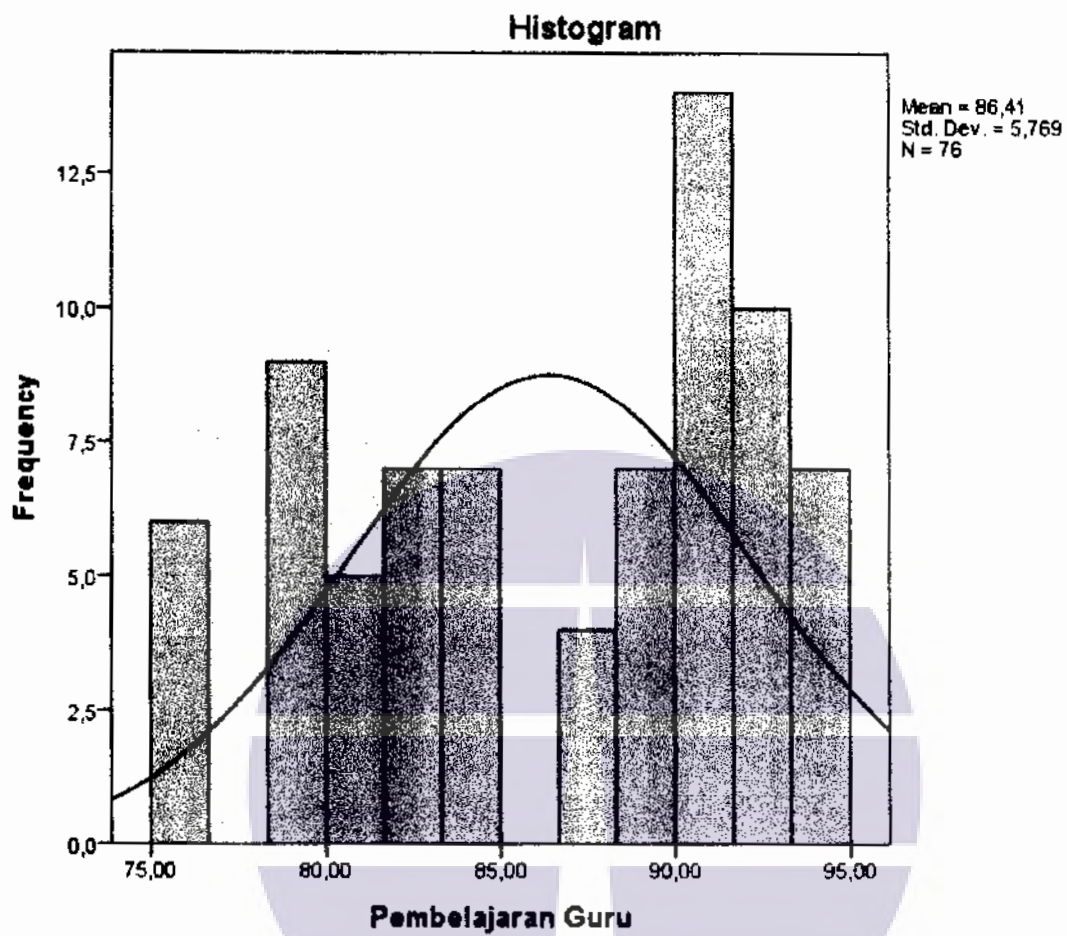
Statistics		
Observasi Administrasi Guru		
N	Valid	76
	Missing	0
Mean		82,2500
Std. Error of Mean		,82188
Median		85,0000
Mode		85,00
Std. Deviation		7,16496
Variance		51,337
Range		25,00
Minimum		68,00
Maximum		93,00
Sum		6251,00

Observasi Administrasi Guru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	68,00	7	9,2	9,2	9,2
	71,00	1	1,3	1,3	10,5
	73,00	10	13,2	13,2	23,7
	79,00	8	10,5	10,5	34,2
	85,00	20	26,3	26,3	60,5
	86,00	9	11,8	11,8	72,4
	87,00	10	13,2	13,2	85,5
	88,00	5	6,6	6,6	92,1
	93,00	6	7,9	7,9	100,0
	Total	76	100,0	100,0	



Statistics		
Pembelajaran Guru		
N	Valid	76
	Missing	0
Mean		86,4105
Std. Error of Mean		,66172
Median		88,8000
Mode		90,60
Std. Deviation		5,76873
Variance		33,278
Range		18,80
Minimum		75,30
Maximum		94,10
Sum		6567,20

Pembelajaran Guru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	75,30	6	7,9	7,9	7,9
	80,00	9	11,8	11,8	19,7
	81,20	5	6,6	6,6	26,3
	82,40	7	9,2	9,2	35,5
	83,50	7	9,2	9,2	44,7
	88,20	4	5,3	5,3	50,0
	89,40	7	9,2	9,2	59,2
	90,60	14	18,4	18,4	77,6
	91,80	6	7,9	7,9	85,5
	92,90	4	5,3	5,3	90,8
	94,10	7	9,2	9,2	100,0
	Total		76	100,0	100,0



Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kompetensi Profesionalisme	180,0526	7,52754	76
Kesejahteraan Guru	64,9474	6,21159	76
Motivasi Mengajar	141,8158	12,34257	76

Correlations				
		Kompetensi Profesionalisme	Kesejahteraan Guru	Motivasi Mengajar
Pearson Correlation	Kompetensi Profesionalisme	1,000	-,781	,981
	Kesejahteraan Guru	-,781	1,000	-,799
	Motivasi Mengajar	,981	-,799	1,000
Sig. (1-tailed)	Kompetensi Profesionalisme	,000	,000	,000
	Kesejahteraan Guru	,000	,000	,000
	Motivasi Mengajar	,000	,000	,000
N	Kompetensi Profesionalisme	76	76	76
	Kesejahteraan Guru	76	76	76
	Motivasi Mengajar	76	76	76

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Mengajar, Kesejahteraan Guru ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesionalisme

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,981 ^a	,963	,962	1,46335

a. Predictors: (Constant), Motivasi Mengajar, Kesejahteraan Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4093,468	2	2046,734	955,798	,000 ^b
	Residual	156,321	73	2,141		
	Total	4249,789	75			

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesionalisme

b. Predictors: (Constant), Motivasi Mengajar, Kesejahteraan Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	93,908	5,850		16,052	,000
	Kesejahteraan Guru	,010	,045	,009	,228	,820
	Motivasi Mengajar	,603	,023	,988	26,479	,000

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesionalisme

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Mengajar, Kesejahteraan Guru ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesionalisme

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,981 ^a	,963	,962	1,46335

a. Predictors: (Constant), Motivasi Mengajar, Kesejahteraan Guru

b. Dependent Variable: Kompetensi Profesionalisme

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4093,468	2	2046,734	955,798	,000 ^b
	Residual	156,321	73	2,141		
	Total	4249,789	75			

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesionalisme

b. Predictors: (Constant), Motivasi Mengajar, Kesejahteraan Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	93,908	5,850		16,052	,000
	Kesejahteraan Guru	,010	,045	,009	,228	,820
	Motivasi Mengajar	,603	,023	,988	26,479	,000

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesionalisme

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	166,3949	190,9613	180,0526	7,38780	76
Residual	-3,35608	3,31964	,00000	1,44370	76
Std. Predicted Value	-1,849	1,477	,000	1,000	76
Std. Residual	-2,293	2,269	,000	,987	76

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesionalisme

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,44370492
	Absolute	,082
Most Extreme Differences	Positive	,061
	Negative	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		,711
Asymp. Sig. (2-tailed)		,693

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesejahteraan Guru ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesionalisme

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,781 ^a	,610	,605	4,73300

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Guru

b. Dependent Variable: Kompetensi Profesionalisme

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2592,092	1	2592,092	115,712	,000 ^b
	Residual	1657,698	74	22,401		
	Total	4249,789	75			

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesionalisme

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	241,521	5,740		42,076	,000
	Kesejahteraan Guru	-,946	,088	-,781	-10,757	,000

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesionalisme

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	171,4849	196,0923	180,0526	5,87888	76
Residual	-10,19937	12,51511	,00000	4,70134	76

Std. Predicted Value	-1,457	2,728	,000	1,000	76
Std. Residual	-2,155	2,644	,000	,993	76

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesionalisme

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,70134412
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,102
	Negative	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		,886
Asymp. Sig. (2-tailed)		,413

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Mengajar ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kompetensi Profesionalisme
 b. All requested variables entered.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,981 ^a	,963	,963	1,45395

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Mengajar
 b. Dependent Variable: Kompetensi Profesionalisme

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4093,357	1	4093,357	1936,346	,000 ^b
	Residual	156,433	74	2,114		
	Total	4249,789	75			

- a. Dependent Variable: Kompetensi Profesionalisme
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Mengajar

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	95,168	1,936		49,152	,000
	Motivasi Mengajar	,599	,014	,981	44,004	,000

- a. Dependent Variable: Kompetensi Profesionalisme

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	166,3961	190,9369	180,0526	7,38770	76
Residual	-3,36723	3,25301	,00000	1,44422	76
Std. Predicted Value	-1,849	1,473	,000	1,000	76
Std. Residual	-2,316	2,237	,000	,993	76

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,44422052
	Absolute	,095
Most Extreme Differences	Positive	,079
	Negative	-,095
Kolmogorov-Smirnov Z		,829
Asymp. Sig. (2-tailed)		,498

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Linearitas						
Case Processing Summary						
	Cases				Total	
	Included		Excluded			
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kompetensi Profesionalisme * Kesejahteraan Guru	76	100,0%	0	0,0%	76	100,0%
Kompetensi Profesionalisme * Motivasi Mengajar	76	100,0%	0	0,0%	76	100,0%

Kompetensi Profesionalisme * Kesejahteraan Guru

Report			
Kompetensi Profesionalisme			
Kesejahteraan Guru	Mean	N	Std. Deviation
48,00	190,0000	1	
50,00	184,0000	1	
53,00	190,0000	2	,00000
54,00	188,6667	3	2,30940
55,00	190,0000	1	
59,00	184,0000	2	,00000
60,00	186,3000	10	3,71334
61,00	190,0000	1	
62,00	186,2000	5	4,49444
63,00	181,0000	4	4,96655
64,00	183,2500	4	6,18466
65,00	178,2500	4	4,27200
66,00	182,8000	5	3,56371
67,00	181,5000	4	5,00000
68,00	175,5000	6	4,41588
69,00	174,0000	2	,00000
70,00	173,2857	7	4,85504
71,00	175,0000	1	
72,00	173,7500	4	3,77492

73,00	175,0000	1	
74,00	169,1250	8	6,01041
Total	180,0526	76	7,52754

ANOVA Table				
			Sum of Squares	df
Kompetensi Profesionalisme * Kesejahteraan Guru	Between Groups	(Combined)	3130,369	20
		Linearity	2592,092	1
		Deviation from Linearity	538,277	19
	Within Groups		1119,420	55
	Total		4249,789	75

ANOVA Table				
			Mean Square	F
Kompetensi Profesionalisme * Kesejahteraan Guru	Between Groups	(Combined)	156,518	7,690
		Linearity	2592,092	127,356
		Deviation from Linearity	28,330	1,392
	Within Groups		20,353	
	Total			

ANOVA Table				Sig.
Kompetensi Profesionalisme * Kesejahteraan Guru	Between Groups	(Combined)		,000
		Linearity		,000
		Deviation from Linearity		,170
	Within Groups			
	Total			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kompetensi Profesionalisme * Kesejahteraan Guru	-,781	,610	,858	,737

Kompetensi Profesionalisme * Motivasi Mengajar

Report			
Kompetensi Profesionalisme			
Motivasi Mengajar	Mean	N	Std. Deviation
119,00	167,0000	1	
120,00	167,0000	3	,00000
121,00	167,0000	2	,00000
123,00	167,0000	1	
124,00	171,0000	1	
127,00	171,0000	2	,00000
129,00	174,0000	1	
130,00	172,3750	8	1,92261
131,00	174,2500	4	,50000
134,00	174,6667	6	,51640
138,00	179,0000	1	
139,00	177,6667	3	2,30940
141,00	179,0000	1	
143,00	181,0000	5	2,73861
146,00	184,0000	1	
147,00	184,4444	9	,88192
148,00	184,0000	4	,00000
149,00	185,0000	2	1,41421
150,00	185,0000	2	1,41421
151,00	184,0000	1	
153,00	188,0000	2	2,82843
156,00	187,0000	4	2,00000
157,00	190,0000	1	
159,00	190,0000	9	,00000
160,00	190,0000	2	,00000
Total	180,0526	76	7,52754

ANOVA Table				
			Sum of Squares	df
Kompetensi Profesionalisme * Motivasi	Between Groups	(Combined)	4150,942	24
		Linearity	4093,357	1

Mengajar		Deviation from Linearity	57,586	23
	Within Groups		98,847	51
	Total		4249,789	75

ANOVA Table				
			Mean Square	F
Kompetensi Profesionalisme * Motivasi Mengajar	Between Groups	(Combined)	172,956	89,236
		Linearity	4093,357	2111,958
		Deviation from Linearity	2,504	1,292
	Within Groups		1,938	
Total				

ANOVA Table				Sig.
Kompetensi Profesionalisme * Motivasi Mengajar	Between Groups	(Combined)		,000
		Linearity		,000
		Deviation from Linearity		,220
	Within Groups			
Total				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kompetensi Profesionalisme * Motivasi Mengajar	,981	,963	,988	,977

Linaeritas						
Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kompetensi Profesionalisme * Kesejahteraan Guru	76	100,0%	0	0,0%	76	100,0%

Report			
Kompetensi Profesionalisme			
Kesejahteraan Guru	Mean	N	Std. Deviation
48,00	190,0000	1	
50,00	184,0000	1	
53,00	190,0000	2	,00000
54,00	188,6667	3	2,30940
55,00	190,0000	1	
59,00	184,0000	2	,00000
60,00	186,3000	10	3,71334
61,00	190,0000	1	
62,00	186,2000	5	4,49444
63,00	181,0000	4	4,96655
64,00	183,2500	4	6,18466
65,00	178,2500	4	4,27200
66,00	182,8000	5	3,56371
67,00	181,5000	4	5,00000
68,00	175,5000	6	4,41588
69,00	174,0000	2	,00000
70,00	173,2857	7	4,85504
71,00	175,0000	1	
72,00	173,7500	4	3,77492
73,00	175,0000	1	
74,00	169,1250	8	6,01041
Total	180,0526	76	7,52754

ANOVA Table				
			Sum of Squares	df
Kompetensi Profesionalisme *	Between Groups	(Combined)	3130,369	20
		Linearity	2592,092	1

Kesejahteraan Guru		Deviation from Linearity	538,277	19
	Within Groups		1119,420	55
	Total		4249,789	75

ANOVA Table				
			Mean Square	F
Kompetensi Profesionalisme * Kesejahteraan Guru	Between Groups	(Combined)	156,518	7,690
		Linearity	2592,092	127,356
		Deviation from Linearity	28,330	1,392
	Within Groups		20,353	
Total				

ANOVA Table				
				Sig.
Kompetensi Profesionalisme * Kesejahteraan Guru	Between Groups	(Combined)		,000
		Linearity		,000
		Deviation from Linearity		,170
	Within Groups			
Total				

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kompetensi Profesionalisme * Kesejahteraan Guru	-,781	,610	,858	,737

Linearitas						
Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kompetensi Profesionalisme * Motivasi Mengajar	76	100,0%	0	0,0%	76	100,0%

Report			
Kompetensi Profesionalisme			
Motivasi Mengajar	Mean	N	Std. Deviation
119,00	167,0000	1	
120,00	167,0000	3	,00000
121,00	167,0000	2	,00000
123,00	167,0000	1	
124,00	171,0000	1	
127,00	171,0000	2	,00000
129,00	174,0000	1	
130,00	172,3750	8	1,92261
131,00	174,2500	4	,50000
134,00	174,6667	6	,51640
138,00	179,0000	1	
139,00	177,6667	3	2,30940
141,00	179,0000	1	
143,00	181,0000	5	2,73861
146,00	184,0000	1	
147,00	184,4444	9	,88192
148,00	184,0000	4	,00000
149,00	185,0000	2	1,41421
150,00	185,0000	2	1,41421
151,00	184,0000	1	
153,00	188,0000	2	2,82843
156,00	187,0000	4	2,00000
157,00	190,0000	1	
159,00	190,0000	9	,00000
160,00	190,0000	2	,00000
Total	180,0526	76	7,52754

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	
			(Combined)	4150,942	24
Kompetensi Profesionalisme	Between Groups	Linearity	4093,357	1	
		Deviation from Linearity	57,586	23	
		Within Groups	98,847	51	
* Motivasi Mengajar	Total	4249,789	75		

ANOVA Table

			Mean Square	F	
			(Combined)	172,956	89,236
Kompetensi Profesionalisme	Between Groups	Linearity	4093,357	2111,958	
		Deviation from Linearity	2,504	1,292	
		Within Groups	1,938		
* Motivasi Mengajar	Total				

ANOVA Table

			Sig.	
			(Combined)	,000
Kompetensi Profesionalisme *	Between Groups	Linearity	,000	
		Deviation from Linearity	,220	
		Within Groups		
Motivasi Mengajar	Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kompetensi Profesionalisme	,981	,963	,988	,977
* Motivasi Mengajar				

Uji Regresi Sederhana			
Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesejahteraan Guru ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kompetensi Profesionalisme
 b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,781 ^a	,610	,605	4,73300

- a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2582,092	1	2582,092	115,712	,000 ^b
	Residual	1657,698	74	22,401		
	Total	4249,789	75			

- a. Dependent Variable: Kompetensi Profesionalisme
 b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	241,521	5,740		42,076	,000
	Kesejahteraan Guru	-,946	,088	-,781	-10,757	,000

- a. Dependent Variable: Kompetensi Profesionalisme

Uji Regresi Sederhana
Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Mengajar ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kompetensi Profesionalisme
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,981 ^a	,963	,963	1,45395

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Mengajar

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4093,357	1	4093,357	1936,346	,000 ^b
	Residual	156,433	74	2,114		
	Total	4249,789	75			

- a. Dependent Variable: Kompetensi Profesionalisme
b. Predictors: (Constant), Motivasi Mengajar

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	95,168	1,936		49,152	,000
	Motivasi Mengajar	,599	,014	,981	44,004	,000

- a. Dependent Variable: Kompetensi Profesionalisme

Uji Regresi Jamak			
Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Mengajar, Kesejahteraan Guru ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesionalisme

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,981 ^a	,963	,962	1,46335

a. Predictors: (Constant), Motivasi Mengajar, Kesejahteraan Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4093,468	2	2046,734	955,798	,000 ^b
	Residual	156,321	73	2,141		
	Total	4249,789	75			

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesionalisme

b. Predictors: (Constant), Motivasi Mengajar, Kesejahteraan Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	93,908	5,850		16,052	,000
	Kesejahteraan Guru	,010	,045	,009	,228	,820
	Motivasi Mengajar	,603	,023	,988	26,479	,000

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesionalisme

VALIDASI KUESIONER MOTIVASI MENGAJAR GURU

NO	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Sesuai	Tidak Sesuai
1	Memperoleh penghasilan dan jaminan sosial	- Guru mendapatkan imbalan sesuai dengan pengabdianya	✓	
		- Guru mendapatkan tunjangan untuk hari tua	✓	
2	Mendapatkan tambahan penghasilan, promosi, dan Penghargaan	- Guru memperoleh penghasilan lain diluar gajinya	✓	
		- Selain gaji, guru tidak mendapatkan penghasilan yang lain	✓	
		- Ada perhatian pemerintah untuk kenaikan pangkat guru	✓	
		- Guru yang berprestasi, diberi kesempatan menjadi wakasek	✓	
		- Guru berprestasi memperoleh penghargaan dinas	✓	
		- Guru berprestasi memperoleh penghargaan kepek	✓	
		- Tiap akhir tahun kepek memberikan nilai untuk mencari guru berprestasi	✓	
		- Penghargaan tidak diberikan kepek untuk guru berprestasi	✓	
3		- Guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugas	✓	

NO	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Sesuai	Tidak Sesuai
	Keseriusan dalam Mengajar	- Guru tidak nyaman dalam melaksanakan tugas	✓	
		- Guru membuat rencana mengajar dengan baik	✓	
		- Guru tidak membuat rencana mengajar yang sesuai	✓	
		- Guru melaksanakan tugas mengajar dengan baik	✓	
		- Dalam situasi tertentu tidak melaksanakan tugas mengajar	✓	
		- Dalam kondisi apapun, guru melaksanakan tugas dengan baik	✓	
		- Guru menganggap mengajar merupakan pekerjaan yang mulia	✓	
		- Guru diberi tugas yang tidak sesuai dengan bidang tugasnya	✓	
		- Guru diberikan tugas tambahan yang menyenangkan	✓	
4	Dorongan dan dukungan dari Kepala Sekolah	- Guru pendapatnya dihargai kepek	✓	
		- Guru diikutsertakan dalam kegiatan yang ada di sekolah	✓	
		- Guru tidak diikutsertakan dalam kegiatan di sekolah	✓	
		- Guru profesionalitasnya diperhatikan oleh kepek	✓	
		- Guru diberi kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan	✓	

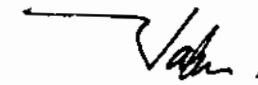
NO	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Sesuai	Tidak Sesuai
		- Guru diikutsertakan dalam pengambilan keputusan	✓	
		- Guru yang memiliki prestasi diberikan pujian oleh kepek	✓	
		- Guru diperlakukan secara wajar oleh kepek	✓	
		- Guru diberi beban tugas yang sesuai dengan bidangnya oleh kepek	✓	
5	Kondisi atau Suasana dan Keadaan Sekolah	- Lingkungan kerja sangat mendukung pelaksanaan tugas guru	✓	
		- Lingkungan kerja guru tidak mendukung dalam pelaksanaan tugas	✓	
		- Di sekolah ruang kerja guru tertata dengan rapi	✓	
		- Disekolah ruang kerja tidak tertata dengan rapi	✓	
		- Guru bekerja dengan kondisi lingkungan yang baik dan menyenangkan	✓	
		- Suasana kerja memberikan motivasi kepada guru untuk bekerja dengan baik	✓	

NO	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Sesuai	Tidak Sesuai
		- Penerapan disiplin kerja tidak dilakukan atas dasar kesadaran	✓	
		- Penerapan disiplin kerja dilakukan atas dasar kesadaran	✓	
		- Guru yang melakukan pelanggaran, diberikan nasehat dengan bijak oleh kepek	✓	
		- Guru yang melakukan pelanggaran diberlakukan hukuman dengan wajar	✓	

ket: jangan lupa validasi statistik

Tangerang, 25 Mei 2019

Validator 3



Tabrani, S.Pd.MM

NIP. 196906161992031005

VALIDASI KUESIONER KESEJAHTERAAN GURU

NO	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Sesuai	Tidak Sesuai
1	Pemahaman Tentang Hak	- Guru mendapatkan hak cuti	✓	
		- Ketika sakit, guru memiliki hak untuk tidak masuk bekerja	✓	
		- Guru memiliki hak berlibur ketika liburan sekolah	✓	
		- Guru memiliki hak mendapatkan dispensasi ketika ada kepentingan sekolah	✓	
2	Penghasilan dan Tunjangan	- Guru mendapatkan gaji yang memadai	✓	
		- Guru mendapatkan tunjangan yang layak	✓	
		- Gaji dan tunjangan guru diatas rata – rata kebutuhan	✓	
3	Rasa Aman dan Nyaman	- Guru diikutsertakan dalam jaminan asuransi	✓	
		- Guru dan keluarganya dapat berekreasi tiap tahun	✓	
		- Guru dan keluarganya sesekali dapat makan di restaurant	✓	
		- Guru dan keluarganya memiliki rumah yang layak	✓	

VALIDASI KUESIONER KOMPETENSI PROFESIONAL GURU

NO	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Sesuai	Tidak Sesuai
1	Kemantapan menjadi guru	- Guru dapat beradaptasi dengan perubahan kebijakan	✓	
		- Guru menerima tugas dengan senang hati	✓	
		- Guru menggantikan teman seprofesi ketika berhalangan	✓	
		- Guru menggunakan metode sesuai dengan keadaan lingkungan	✓	
		- Guru dapat beradaptasi dengan kemajuan teknologi	✓	
2	Menjadi teladan dan Berahlak mulia	- Guru menghormati pendapat peserta didik	✓	
		- Guru meminta maaf ketika bersalah	✓	
		- Guru terbuka terhadap kritik yang membangun	✓	
		- Guru berdiskusi bersama teman sejawat setiap menghadapi permasalahan	✓	
		- Guru membantu peserta didik setiap waktu	✓	
		- Guru selalu belajar diwaktu senggang	✓	

NO	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Sesuai	Tidak Sesuai
		- Guru senantiasa meningkatkan pengetahuannya	✓	
		- Guru menjadi tauladan bagi peserta didik	✓	
		- Guru bertanya ketika ada yang tidak jelas	✓	
3	Disiplin, Jujur, dan Tanggungjawab	- Guru melaksanakan tugas tanpa dipaksa	✓	
		- Guru tiap hari datang awal waktu	✓	
		- Guru tanpa lelah mengajar dalam melaksanakan kewajibannya	✓	
		- Guru mengajar sesuai dengan rencana yang dibuatnya	✓	
		- Guru memberikan contoh yang nyata	✓	
		- Guru berfikir apa adanya dan sangat sederhana	✓	
		- Guru memahami tanggungjawabnya ialah mengajar dengan baik	✓	
4	Berwibawa dan Dewasa	- Guru memiliki wawasan luas tentang masa depan	✓	
		- Guru dilibatkan dalam setiap persoalan kedinasan	✓	
		- Guru memiliki sifat terbuka atas semua persoalan	✓	

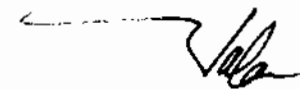
NO	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Sesuai	Tidak Sesuai
		- Guru tidak pilih kasih dalam melaksanakan kewajibannya.	✓	
		- Guru memecahkan masalah yang berkaitan dengan siswa	✓	
		- Guru membimbing siswa yang mengalami kesulitan	✓	
		- Guru memperhatikan perkembangan siswanya setiap saat	✓	
		- Guru memprediksi kemampuan belajar siswanya	✓	
		- Guru menggunakan mimik yang jelas ketika menyampaikan penjelasan	✓	
		- Guru menggunakan gerakan tangan yang menarik dalam menjelaskan sesuatu	✓	
5	Kestabilan emosi dan kearifan dalam pergaulan	- Guru berkomunikasi tanpa adanya basa – basi	✓	
		- Guru tahu kesulitan yang dihadapi oleh siswanya	✓	
		- Guru mengetahui perubahan yang terjadi terhadap sikap anak didiknya	✓	
		- Guru memperhatikan prestasi belajar anak didiknya	✓	
		- Guru tahu penyebab prestasi anak didiknya yang menurun	✓	

NO	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Sesuai	Tidak Sesuai
		- Guru tahu anak didik yang tidak memperhatikan penjelasannya	✓	
		- Guru sabar dalam melaksanakan tugasnya	✓	
		- Guru memikirkan akibat yang terjadi atas segala tindakannya	✓	
		- Guru selalu berhati – hati dalam mengambil tindakan	✓	
		- Guru sadar akan resiko dari setiap tindakannya	✓	
		- Guru mengelola kelasnya dengan baik	✓	
		- Guru menjelaskan pembelajarannya dengan sungguh – sungguh	✓	
		- Guru bersedia membantu siswa dimanapun.	✓	

Ket: Jangan lupa validasi Statistik

Tangerang, 25 Mei 2019

Validator 3



Tabrani, S.Pd.MM

NIP. 196906161992031005

VALIDASI KUESIONER KOMPETENSI PROFESIONAL GURU

NO	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Sesuai	Tidak Sesuai
1	Kemantapan menjadi guru	- Guru dapat beradaptasi dengan perubahan kebijakan	✓	
		- Guru menerima tugas dengan senang hati	✓	
		- Guru menggantikan teman seprofesi ketika berhalangan	✓	
		- Guru menggunakan metode sesuai dengan keadaan lingkungan	✓	
		- Guru dapat beradaptasi dengan kemajuan teknologi	✓	
2	Menjadi teladan dan Berahlak mulia	- Guru menghormati pendapat peserta didik	✓	
		- Guru meminta maaf ketika bersalah	✓	
		- Guru terbuka terhadap kritik yang membangun	✓	
		- Guru berdiskusi bersama teman sejawat setiap menghadapi permasalahan	✓	
		- Guru membantu peserta didik setiap waktu	✓	
		- Guru selalu belajar diwaktu senggang	✓	

NO	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Sesuai	Tidak Sesuai
		- Guru senantiasa meningkatkan pengetahuannya	✓	
		- Guru menjadi tauladan bagi peserta didik	✓	
		- Guru bertanya ketika ada yang tidak jelas	✓	
3	Disiplin, Jujur, dan Tanggungjawab	- Guru melaksanakan tugas tanpa dipaksa	✓	
		- Guru tiap hari datang awal waktu	✓	
		- Guru tanpa lelah mengajar dalam melaksanakan kewajibannya	✓	
		- Guru mengajar sesuai dengan rencana yang dibuatnya	✓	
		- Guru memberikan contoh yang nyata	✓	
		- Guru berfikir apa adanya dan sangat sederhana	✓	
		- Guru memahami tanggungjawabnya ialah mengajar dengan baik	✓	
4	Berwibawa dan Dewasa	- Guru memiliki wawasan luas tentang masa depan	✓	
		- Guru dilibatkan dalam setiap persoalan kedinasan	✓	
		- Guru memiliki sifat terbuka atas semua persoalan	✓	

NO	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Sesuai	Tidak Sesuai
		- Guru tidak pilih kasih dalam melaksanakan kewajibannya.	✓	
		- Guru memecahkan masalah yang berkaitan dengan siswa	✓	
		- Guru membimbing siswa yang mengalami kesulitan	✓	
		- Guru memperhatikan perkembangan siswanya setiap saat	✓	
		- Guru memprediksi kemampuan belajar siswanya	✓	
		- Guru menggunakan mimik yang jelas ketika menyampaikan penjelasan	✓	
		- Guru menggunakan gerakan tangan yang menarik dalam menjelaskan sesuatu	✓	
5	Kestabilan emosi dan kearifan dalam pergaulan	- Guru berkomunikasi tanpa adanya basa – basi	✓	
		- Guru tahu kesulitan yang dihadapi oleh siswanya	✓	
		- Guru mengetahui perubahan yang terjadi terhadap sikap anak didiknya	✓	
		- Guru memperhatikan prestasi belajar anak didiknya	✓	
		- Guru tahu penyebab prestasi anak didiknya yang menurun	✓	

NO	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Sesuai	Tidak Sesuai
		- Guru tahu anak didik yang tidak memperhatikan penjelasannya	✓	
		- Guru sabar dalam melaksanakan tugasnya	✓	
		- Guru memikirkan akibat yang terjadi atas segala tindakannya	✓	
		- Guru selalu berhati – hati dalam mengambil tindakan	✓	
		- Guru sadar akan resiko dari setiap tindakannya	✓	
		- Guru mengelola kelasnya dengan baik	✓	
		- Guru menjelaskan pembelajarannya dengan sungguh – sungguh	✓	
		- Guru bersedia membantu siswa dimanapun.	✓	

Tangerang, 25 Mei 2019

Validator 1



Abdul Kohar, S.Pd.M.Si

NIP. 196407051986031023

VALIDASI KUESIONER MOTIVASI MENGAJAR GURU

NO	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Sesuai	Tidak Sesuai
1	Memperoleh penghasilan dan jaminan sosial	- Guru mendapatkan imbalan sesuai dengan pengabdianya	✓	
		- Guru mendapatkan tunjangan untuk hari tua	✓	
2	Mendapatkan tambahan penghasilan, promosi, dan Penghargaan	- Guru memperoleh penghasilan lain diluar gajinya	✓	
		- Selain gaji, guru tidak mendapatkan penghasilan yang lain	✓	
		- Ada perhatian pemerintah untuk kenaikan pangkat guru	✓	
		- Guru yang berprestasi, diberi kesempatan menjadi wakasek	✓	
		- Guru berprestasi memperoleh penghargaan dinas	✓	
		- Guru berprestasi memperoleh penghargaan kepek	✓	
		- Tiap akhir tahun kepek memberikan nilai untuk mencari guru berprestasi	✓	
		- Penghargaan tidak diberikan kepek untuk guru berprestasi	✓	
3		- Guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugas	✓	

NO	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Sesuai	Tidak Sesuai
	Keseriusan dalam Mengajar	- Guru tidak nyaman dalam melaksanakan tugas	✓	
		- Guru membuat rencana mengajar dengan baik	✓	
		- Guru tidak membuat rencana mengajar yang sesuai	✓	
		- Guru melaksanakan tugas mengajar dengan baik	✓	
		- Dalam situasi tertentu tidak melaksanakan tugas mengajar	✓	
		- Dalam kondisi apapun, guru melaksanakan tugas dengan baik	✓	
		- Guru menganggap mengajar merupakan pekerjaan yang mulia	✓	
		- Guru diberi tugas yang tidak sesuai dengan bidang tugasnya	✓	
		- Guru diberikan tugas tambahan yang menyenangkan	✓	
4	Dorongan dan dukungan dari Kepala Sekolah	- Guru pendapatnya dihargai kepek	✓	
		- Guru diikutsertakan dalam kegiatan yang ada di sekolah	✓	
		- Guru tidak diikutsertakan dalam kegiatan di sekolah	✓	
		- Guru profesionalitasnya diperhatikan oleh kepek	✓	
		- Guru diberi kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan	✓	

NO	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Sesuai	Tidak Sesuai
5	Kondisi atau Suasana dan Keadaan Sekolah	- Guru diikutsertakan dalam pengambilan keputusan	✓	
		- Guru yang memiliki prestasi diberikan pujian oleh kepek	✓	
		- Guru diperlakukan secara wajar oleh kepek	✓	
		- Guru diberi beban tugas yang sesuai dengan bidangnya oleh kepek	✓	
		- Lingkungan kerja sangat mendukung pelaksanaan tugas guru	✓	
		- Lingkungan kerja guru tidak mendukung dalam pelaksanaan tugas	✓	
		- Di sekolah ruang kerja guru tertata dengan rapi	✓	
		- Disekolah ruang kerja tidak tertata dengan rapi	✓	
		- Guru bekerja dengan kondisi lingkungan yang baik dan menyenangkan	✓	
		- Suasana kerja memberikan motivasi kepada guru untuk bekerja dengan baik	✓	

NO	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Sesuai	Tidak Sesuai
		- Penerapan disiplin kerja tidak dilakukan atas dasar kesadaran	✓	
		- Penerapan disiplin kerja dilakukan atas dasar kesadaran	✓	
		- Guru yang melakukan pelanggaran, diberikan nasehat dengan bijak oleh kepek	✓	
		- Guru yang melakukan pelanggaran diberlakukan hukuman dengan wajar	✓	

Tangerang, 25 Mei 2019

Validator 1

Abdul Kohar, S.Pd.M.Si

NIP. 196407051986031023

VALIDASI KUESIONER KESEJAHTERAAN GURU

NO	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Sesuai	Tidak Sesuai
1	Pemahaman Tentang Hak	- Guru mendapatkan hak cuti	✓	
		- Ketika sakit, guru memiliki hak untuk tidak masuk bekerja	✓	
		- Guru memiliki hak berlibur ketika liburan sekolah	✓	
		- Guru memiliki hak mendapatkan dispensasi ketika ada kepentingan sekolah	✓	
2	Penghasilan dan Tunjangan	- Guru mendapatkan gaji yang memadai	✓	
		- Guru mendapatkan tunjangan yang layak	✓	
		- Gaji dan tunjangan guru diatas rata – rata kebutuhan	✓	
3	Rasa Aman dan Nyaman	- Guru diikutsertakan dalam jaminan asuransi	✓	
		- Guru dan keluarganya dapat berekreasi tiap tahun	✓	
		- Guru dan keluarganya sesekali dapat makan di restaurant	✓	
		- Guru dan keluarganya memiliki rumah yang layak	✓	

NO	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Sesuai	Tidak Sesuai
4	Penghasilan Tambahan	- Guru memperoleh tunjangan profesi yang cukup	✓	
		- Guru memperoleh intensif ketika kegiatan di luar dinas	✓	
		- Guru memperoleh beasiswa pendidikan baik bagi dirinya maupun anaknya	✓	
		- Guru mendapatkan diskon pada took tertentu ketika berbelanja	✓	
		- Guru memiliki konsultan untuk mengatur pengelolaan keuangannya.	✓	

Tangerang, 25 Mei 2019

Validator 1



Abdul Kohar, S.Pd.M.Si

NIP. 196407051986031023

VALIDASI KUESIONER MOTIVASI MENGAJAR GURU

NO	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Sesuai	Tidak Sesuai
1	Memperoleh penghasilan dan jaminan sosial	- Guru mendapatkan imbalan sesuai dengan pengabdianya	✓	
		- Guru mendapatkan tunjangan untuk hari tua	✓	
2	Mendapatkan tambahan penghasilan, promosi, dan Penghargaan	- Guru memperoleh penghasilan lain diluar gajinya	✓	
		- Selain gaji, guru tidak mendapatkan penghasilan yang lain	✓	
		- Ada perhatian pemerintah untuk kenaikan pangkat guru	✓	
		- Guru yang berprestasi, diberi kesempatan menjadi wakasek	✓	
		- Guru berprestasi memperoleh penghargaan dinas	✓	
		- Guru berprestasi memperoleh penghargaan kepek	✓	
		- Tiap akhir tahun kepek memberikan nilai untuk mencari guru berprestasi	✓	
		- Penghargaan tidak diberikan kepek untuk guru berprestasi	✓	
3		- Guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugas	✓	

NO	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Sesuai	Tidak Sesuai
	Keseriusan dalam Mengajar	- Guru tidak nyaman dalam melaksanakan tugas	✓	
		- Guru membuat rencana mengajar dengan baik	✓	
		- Guru tidak membuat rencana mengajar yang sesuai	✓	
		- Guru melaksanakan tugas mengajar dengan baik	✓	
		- Dalam situasi tertentu tidak melaksanakan tugas mengajar	✓	
		- Dalam kondisi apapun, guru melaksanakan tugas dengan baik	✓	
		- Guru menganggap mengajar merupakan pekerjaan yang mulia	✓	
		- Guru diberi tugas yang tidak sesuai dengan bidang tugasnya	✓	
		- Guru diberikan tugas tambahan yang menyenangkan	✓	
4	Dorongan dan dukungan dari Kepala Sekolah	- Guru pendapatnya dihargai kepek	✓	
		- Guru diikutsertakan dalam kegiatan yang ada di sekolah	✓	
		- Guru tidak diikutsertakan dalam kegiatan di sekolah	✓	
		- Guru profesionalitasnya diperhatikan oleh kepek	✓	
		- Guru diberi kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan	✓	

NO	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Sesuai	Tidak Sesuai
		- Guru diikutsertakan dalam pengambilan keputusan	✓	
		- Guru yang memiliki prestasi diberikan pujian oleh kepek	✓	
		- Guru diperlakukan secara wajar oleh kepek	✓	
		- Guru diberi beban tugas yang sesuai dengan bidangnya oleh kepek	✓	
5	Kondisi atau Suasana dan Keadaan Sekolah	- Lingkungan kerja sangat mendukung pelaksanaan tugas guru	✓	
		- Lingkungan kerja guru tidak mendukung dalam pelaksanaan tugas	✓	
		- Di sekolah ruang kerja guru tertata dengan rapi	✓	
		- Disekolah ruang kerja tidak tertata dengan rapi	✓	
		- Guru bekerja dengan kondisi lingkungan yang baik dan menyenangkan	✓	
		- Suasana kerja memberikan motivasi kepada guru untuk bekerja dengan baik	✓	

NO	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Sesuai	Tidak Sesuai
		- Penerapan disiplin kerja tidak dilakukan atas dasar kesadaran	✓	
		- Penerapan disiplin kerja dilakukan atas dasar kesadaran	✓	
		- Guru yang melakukan pelanggaran, diberikan nasehat dengan bijak oleh kepek	✓	
		- Guru yang melakukan pelanggaran diberlakukan hukuman dengan wajar	✓	

Tangerang, 25 Mei 2019

Validator 2



Drs. H. Erwit Supriadi, MM

NIP. -

VALIDASI KUESIONER KOMPETENSI PROFESIONAL GURU

NO	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Sesuai	Tidak Sesuai
1	Kemantapan menjadi guru	- Guru dapat beradaptasi dengan perubahan kebijakan	✓	
		- Guru menerima tugas dengan senang hati	✓	
		- Guru menggantikan teman seprofesi ketika berhalangan	✓	
		- Guru menggunakan metode sesuai dengan keadaan lingkungan	✓	
		- Guru dapat beradaptasi dengan kemajuan teknologi	✓	
2	Menjadi teladan dan Berahlak mulia	- Guru menghormati pendapat peserta didik	✓	
		- Guru meminta maaf ketika bersalah	✓	
		- Guru terbuka terhadap kritik yang membangun	✓	
		- Guru berdiskusi bersama teman sejawat setiap menghadapi permasalahan	✓	
		- Guru membantu peserta didik setiap waktu	✓	
		- Guru selalu belajar diwaktu senggang	✓	

NO	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Sesuai	Tidak Sesuai
		- Guru senantiasa meningkatkan pengetahuannya	✓	
		- Guru menjadi tauladan bagi peserta didik	✓	
		- Guru bertanya ketika ada yang tidak jelas	✓	
3	Disiplin, Jujur, dan Tanggungjawab	- Guru melaksanakan tugas tanpa dipaksa	✓	
		- Guru tiap hari datang awal waktu	✓	
		- Guru tanpa lelah mengajar dalam melaksanakan kewajibannya	✓	
		- Guru mengajar sesuai dengan rencana yang dibuatnya	✓	
		- Guru memberikan contoh yang nyata	✓	
		- Guru berfikir apa adanya dan sangat sederhana	✓	
		- Guru memahami tanggungjawabnya ialah mengajar dengan baik	✓	
4	Berwibawa dan Dewasa	- Guru memiliki wawasan luas tentang masa depan	✓	
		- Guru dilibatkan dalam setiap persoalan kedinasan	✓	
		- Guru memiliki sifat terbuka atas semua persoalan	✓	

NO	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Sesuai	Tidak Sesuai
		- Guru tidak pilih kasih dalam melaksanakan kewajibannya.	✓	
		- Guru memecahkan masalah yang berkaitan dengan siswa	✓	
		- Guru membimbing siswa yang mengalami kesulitan	✓	
		- Guru memperhatikan perkembangan siswanya setiap saat	✓	
		- Guru memprediksi kemampuan belajar siswanya	✓	
		- Guru menggunakan mimik yang jelas ketika menyampaikan penjelasan	✓	
		- Guru menggunakan gerakan tangan yang menarik dalam menjelaskan sesuatu	✓	
5	Kestabilan emosi dan kearifan dalam pergaulan	- Guru berkomunikasi tanpa adanya basa – basi	✓	
		- Guru tahu kesulitan yang dihadapi oleh siswanya	✓	
		- Guru mengetahui perubahan yang terjadi terhadap sikap anak didiknya	✓	
		- Guru memperhatikan prestasi belajar anak didiknya	✓	
		- Guru tahu penyebab prestasi anak didiknya yang menurun	✓	

NO	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Sesuai	Tidak Sesuai
		- Guru tahu anak didik yang tidak memperhatikan penjelasannya	✓	
		- Guru sabar dalam melaksanakan tugasnya	✓	
		- Guru memikirkan akibat yang terjadi atas segala tindakannya	✓	
		- Guru selalu berhati – hati dalam mengambil tindakan	✓	
		- Guru sadar akan resiko dari setiap tindakannya	✓	
		- Guru mengelola kelasnya dengan baik	✓	
		- Guru menjelaskan pembelajarannya dengan sungguh – sungguh	✓	
		- Guru bersedia membantu siswa dimanapun.	✓	

Tangerang, 25 Mei 2019

Validator 2



Drs. H. Erwit Supriadi, MM

NIP. -

VALIDASI KUESIONER KESEJAHTERAAN GURU

NO	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Sesuai	Tidak Sesuai
1	Pemahaman Tentang Hak	- Guru mendapatkan hak cuti	✓	
		- Ketika sakit, guru memiliki hak untuk tidak masuk bekerja	✓	
		- Guru memiliki hak berlibur ketika liburan sekolah	✓	
		- Guru memiliki hak mendapatkan dispensasi ketika ada kepentingan sekolah	✓	
2	Penghasilan dan Tunjangan	- Guru mendapatkan gaji yang memadai	✓	
		- Guru mendapatkan tunjangan yang layak	✓	
		- Gaji dan tunjangan guru diatas rata – rata kebutuhan	✓	
3	Rasa Aman dan Nyaman	- Guru diikutsertakan dalam jaminan asuransi	✓	
		- Guru dan keluarganya dapat berekreasi tiap tahun	✓	
		- Guru dan keluarganya sesekali dapat makan di restaurant	✓	
		- Guru dan keluarganya memiliki rumah yang layak	✓	



UNIVERSITAS TERBUKA SERANG

Jl. Raya Jakarta Km.7 Pakupatan, Serang, Banten 42122
 Telepon : 0254-282728 - 282721, Faksimile : 0254-282719
 E-mail: ut-serang@ut.ac.id

Nomor : 807 /UN31.UPBJJ.13/PP/2019
 Perihal : Surat Pengantar Penelitian

8 Mei 2019

Yth. Kepala SDN Solear II
 Jl. Kramat Solear Desa Solear Kec. Solear Kab. Tangerang

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan Pelaksanaan Penelitian mata kuliah TAPM (Tugas Akhir Program Magister) Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka masa 2018/2019.2, dengan judul "Pengaruh Kesejahteraan dan Masa Kerja Serta Motivasi Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru dengan Metode Participatory Action Research (PAR)". Kami memohon agar mahasiswa berikut ini dapat diijinkan untuk melakukan Penelitian di tempat yang Bapak/Ibu pimpin.

No	NIM	Nama	Program Studi
1	530005066	Mumu Munandar	Magister Pendidikan Dasar

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Manager Bahan Ajar dan Tutorial,

Eka Herayati, SP.,MM
 NIP 197707142006012002

UPBJJ
 SERANG



Nomor : 807 /UN31.UPBJJ.13/PP/2019
 Perihal : Surat Pengantar Penelitian

8 Mei 2019

Yth. Kepala SDS As- Sakilin
 Jl. Gang Sakilin Desa Cibugel Kec. Cisoka Kab. Tangerang

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan Pelaksanaan Penelitian mata kuliah TAPM (Tugas Akhir Program Magister) Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka masa 2018/2019.2, dengan judul "Pengaruh Kesejahteraan dan Masa Kerja Serta Motivasi Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru dengan Metode Participatory Action Research (PAR)". Kami memohon agar mahasiswa berikut ini dapat diijinkan untuk melakukan Penelitian di tempat yang Bapak/Ibu pimpin.

No	NIM	Nama	Program Studi
1	530005066	Mumu Munandar	Magister Pendidikan Dasar

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Manager Bahan Ajar dan Tutorial,

Le Eka Herawati, SP.,MM
 NIP 197707142006012002

UPBJJ
 SERANG

Kemajuan Pembimbingan Penulisan Proposal TAPM
Bimbingan TAPM Residensial 1 (BTR 1) PPs-UT
UPBJJ-UT

Nama Mahasiswa/NIM : *Heru Heru*

Judul TAPM/Tesis :

Komponen	Memadai (*)		Masukan
	Ya	Tidak	
Substansi			
BAB I	Pendahuluan:		
	A. Latar Belakang (Disampaikan fenomena yang ada di lapangan terkait dengan topik Penelitian yang akan dilakukan)	✓	
	B. Rumusan Masalah	✓	
	C. Tujuan Penelitian	✓	
	D. Kegunaan Penelitian	✓	
BAB II	Tinjauan Pustaka:		
	A. Tinjauan Penelitian Terkait/Konsep dan Teori yang Digunakan	✓	
	B. Penelitian Terdahulu/Jurnal minimal 5	✓	
	C. Kerangka Pemikiran	✓	
	D. Hipotesis (Jika Ada)		

Komponen	Memadai (*)		Masukan
	Ya	Tidak	
E. Operasional variable/opersional konsep untuk penelitian kualitatif	✓		
BAB III Metode Penelitian:			
A. Desain Penelitian/Pendekatan Yang Digunakan	✓		
B. Populasi dan Sampel/Sumber informasi dan pemilihan Informan	✓		
C. Instrumen Penelitian (Disesuaikan dengan Pendekatan/Desain Penelitian)	✓		Penelitian
D. Prosedur Pengumpulan Data	✓		
E. Metode Analisis	✓		
Daftar Pustaka (Sesuai Pedoman Penulisan TAPM PPs-UT)			
Berasal dari: - Buku - Jurnal (minimal 5 buah) - Tesis - Artikel Internet (bukan blok/wikipedia) - Teori tidak menggunakan kamus	✓		
Konteks			
Format Penulisan:			
1. Sistematika Penulisan: Korelasi Antar Bagian	✓		

Komponen	Memadai (*)		Masukan
	Ya	Tidak	
TAPM (BAB I-III)			
2. Pengutipan Sumber (sumber buku, tahun terbit buku, halaman buku, dan apakah sudah dimasukkan dalam Daftar Pustaka)	✓		
3. Peningkatan dan penjelasan aspek Plagiarisme minimal 20% (akan dicek sebelum maju ujian sidang)	✓		

(*): Beri Tanda Centang pada Pilihan Kolom

Pondok Cabe, 2019

Pembimbing 1/2

Prof. Dr. H.S. Sumantri

Kemajuan Pembimbingan Penulisan Proposal TAPM
Bimbingan TAPM Residensial 1 (BTR 1) PPs-UT
 UPBJJ-UT

Nama Mahasiswa/NIM : Muhammad Munandar

Judul TAPM/Tesis : Pengaruh Feasibility Terapan, Mesoraya & Motivasi

Komponen	Memadai (*)		Masukan
	Ya	Tidak	
Substansi			
BAB I	Pendahuluan:		
	A. Latar Belakang (Disampaikan fenomena yang ada di lapangan terkait dengan topik Penelitian yang akan dilakukan)	✓	
	B. Rumusan Masalah	✓	
	C. Tujuan Penelitian	✓	
	D. Kegunaan Penelitian	✓	
BAB II	Tinjauan Pustaka:		
	A. Tinjauan Penelitian Terkait/Konsep dan Teori yang Digunakan	✓	
	B. Penelitian Terdahulu/Jurnal minimal 5	✓	
	C. Kerangka Pemikiran	✓	
	D. Hipotesis (Jika Ada)	✓	

Komponen	Memadai (*)		Masukan
	Ya	Tidak	
E. Operasional variable/opersional konsep untuk penelitian kualitatif	✓		
BAB III Metode Penelitian:			
A. Desain Penelitian/Pendekatan Yang Digunakan			Perlu ditambahi dg KAR yg jelas / y
B. Populasi dan Sampel/Sumber informasi dan pemilihan Informan	✓		
C. Instrumen Penelitian (Disesuaikan dengan Pendekatan/Desain Penelitian)			Tambahi wawancara dan observasi
D. Prosedur Pengumpulan Data	✓		Perlu jls
E. Metode Analisis	✓		Perlu ditambahi
Daftar Pustaka (Sesuai Pedoman Penulisan TAPM PPs-UT)			
Berasal dari: - Buku - Jurnal (minimal 5 buah) - Tesis - Artikel Internet (bukan blok/wikipedia) - Teori tidak menggunakan kamus	✓		
Konteks			
Format Penulisan:			
1.	Sistematika Penulisan: Korelasi Antar Bagian		

**Kemajuan Pembimbingan Penulisan Proposal TAPM
Bimbingan TAPM Residensial 1 (BTR 1) PPs-UT
UPBJJ-UT**

Nama Mahasiswa/NIM : Muhammad Murnandar

Judul TAPM/Tesis : Pengaruh Sejarah Terapan, Masyarakat dan Aktivitas

Komponen	Memadai (*)		Masukan
	Ya	Tidak	
Substansi			
BAB I	Pendahuluan:		
	A. Latar Belakang (Disampaikan fenomena yang ada di lapangan terkait dengan topik Penelitian yang akan dilakukan)	✓	
	B. Rumusan Masalah	✓	
	C. Tujuan Penelitian	✓	
	D. Kegunaan Penelitian	✓	
BAB II	Tinjauan Pustaka:		
	A. Tinjauan Penelitian Terkait/Konsep dan Teori yang Digunakan	✓	
	B. Penelitian Terdahulu/Jurnal minimal 5	✓	
	C. Kerangka Pemikiran	✓	
	D. Hipotesis (Jika Ada)	✓	

Komponen	Memadai (*)		Masukan
	Ya	Tidak	
TAPM (BAB I-III)			
2. Pengutipan Sumber (sumber buku, tahun terbit buku, halaman buku, dan apakah sudah dimasukkan dalam Daftar Pustaka)	✓		
3. Pengingatan dan penjelasan aspek Plagiarisme minimal 20% (akan dicek sebelum maju ujian sidang)	✓		

(*): Beri Tanda Centang pada Pilihan Kolom

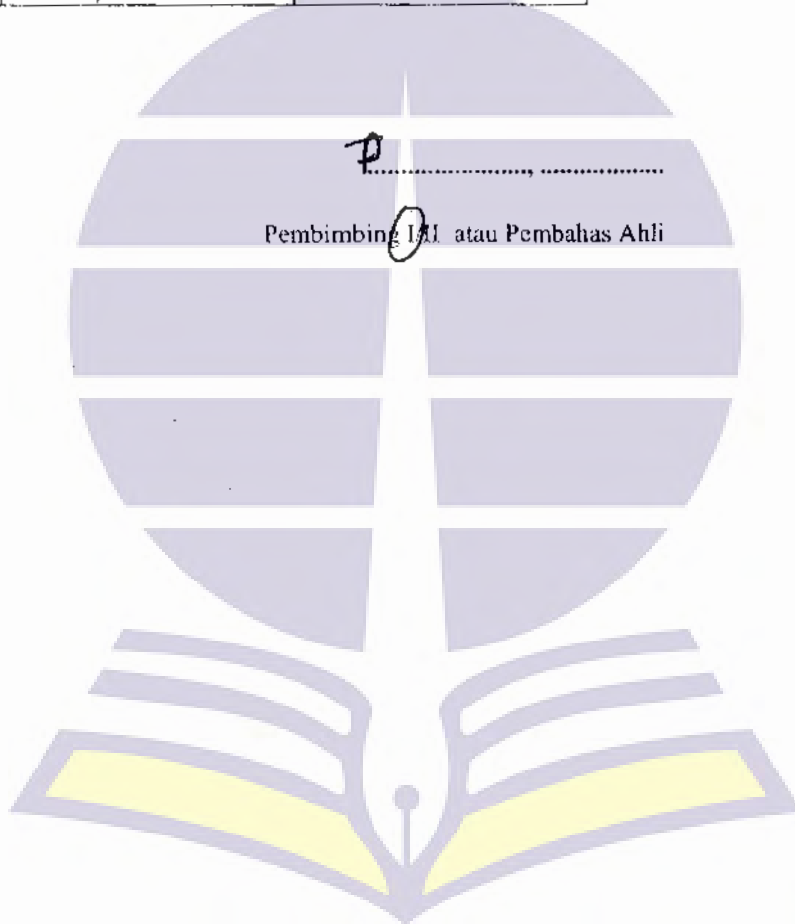
Pondok Cabe, 2019

Pembimbing 1/2

Dr. Ferrel C. S.

Lampiran 3. Format Isian Masukan Perbaikan Hasil Penelitian (BTR 2)

No.	Komponen	Masukan
1	Latar Belakang	lehet cutok
2	Rumusan Masalah dan Tujuan Penelitian	
3	Tinjauan Pustaka dan Kerangka Teori	
4	Metode Penelitian	
5	Instrumen Penelitian	
6	Pembahasan Hasil Penelitian	lehet cutok
7	Kesimpulan dan Saran	



**SARAN PERBAIKAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)
PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

Nama Mahasiswa : Muhammad Wicandani

NIM : 5300005066

UPBJJ-UT : Serang


Judul TAPM : Analisis Kesachtaan & Monev
Setelah unaklasi dengan tdk kumpul
Prestasi Guru dengan BTK

Saran Perbaikan TAPM (BTR II):

- Aktif penelitian tambahan
- Penelitian Tindakan (T) juga kases
- Cek sumber
- Validasi Ahli kelan kases

Pembimbing/Penguji


Dr. Firdaus

judul Instruksi Angket  Signatur dan Jarak

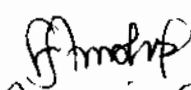
**SARAN PERBAIKAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)
PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

Nama Mahasiswa : Mumu Munandar
NIM : 530005066
UPBJJ-UT : Serang
Judul TAPM : Pengaruh Kesjahteraan dan Masa Kerja serta Motivasi Manajer-Udap Kompetensi Profesional Guru Menggunakan Metode Participatory Action Research (PAR)

Saran Perbaikan TAPM (BTR II):

- ① judul → tambah guru "SD"
- ② Latar belakang → cantumkan data pendukung (data awal) untuk masalah kompetensi profesional guru SD (variabel Y) Cantum kebaruan (keunikan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelum)
- ③ Tambah referensi terbaru untuk mendukung pembahasannya di Bab IV. Hipotesis penelitian di Bab II "yg terdapatnya" Saya. Perbaiki hal 50.
- ④ Bab III bukan teori → tetapi metode + prosedur penelitian yg dilakukan oleh Bapak. Cantumkan hasil yg validitas & reliabilitas.
- ⑤ Hasil: Tabel tdk terlalu jarang? Bahwa Indonesia sebagai objek penelitian belum
- ⑥ Kesimpulan → mohon korelasikan ke pembuatnya agar tdk terlalu banyak angka
Sisa → berdasarkan hasil penelitian
- ⑦ Referensi (Daftar Pustaka) → lihat Panduan gaya selanjutnya

Pembimbing/Penguji


Annalia Safrianti

pengembangan efektif sumberdaya hayati akuatik berkenaan dengan pelestarian ekosistem dan sumberdaya hayati (Direktorat Kelembagaan Internasional 2003). Enam topik yang diatur adalah pengelolaan perikanan, operasi penangkapan, pengembangan akuakultur, integrasi perikanan kedalam pengelolaan kawasan pesisir, penanganan pasca panen dan perdagangan, serta penelitian perikanan. Prinsip-prinsip umum CCRF antara lain¹³ :

- 1) Pelaksanaan hak untuk menangkap ikan bersamaan dengan kewajiban untuk melaksanakan hak tersebut secara berkelanjutan dan lestari agar dapat menjamin keberhasilan upaya konservasi dan pengelolaannya.
- 2) Pengelolaan sumber-sumber perikanan harus menggalakkan upaya mempertahankan kualitas, keanekaragaman hayati dan kelestarian sumber-sumber perikanan dalam jumlah yang mencukupi untuk kepentingan generasi sekarang dan yang akan datang.
- 3) Pengembangan armada perikanan harus mempertimbangkan kesediaan sumberdaya sesuai dengan kemampuan reproduksi demi keberlanjutan pemanfaatannya.
- 4) Perumusan kebijakan dalam pengelolaan perikanan harus didasarkan pada bukti-bukti ilmiah yang terbaik, dengan memperhatikan pengetahuan tradisional tentang pengelolaan sumber-sumber perikanan dan habitatnya.

¹ Urgensi Implementasi *Code Of Conduct For Responsible Fisheries* : Dalam Pengusahaan Sumberdaya Kelautan Dan Perikanan, 2003