

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH PROFESIONALISME GURU, KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA GURU DI WILAYAH UPDT PENDIDIKAN KECAMATAN GUNUNGSITOLI BARAT KOTA GUNUNGSITOLI PROVINSI SUMATERA BARAT



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

PRIZTINA TELAUMBANUA

NIM. 500014174

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2015**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul

**Pengaruh Profesionalisme Guru, Kemampuan Komunikasi
Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru Di Wilayah UPTD
Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat Kota Gunungsitoli
Provinsi Sumatera Utara**

adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang
dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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

Medan, 18 April 2015

Yang menyatakan,



PRIZTINA TELAUMBANUA
NIM 500014174

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : **Pengaruh Profesionalisme Guru, Kemampuan Komunikasi dan Insentif Terhadap Kinerja Guru di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat Kota Gunungsitoli Provinsi Sumatera Utara**

Penyusun TAPM : **PRIZTINA TELAUMBANUA**
 NIM : 500014174
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari/Tanggal : Sabtu/ 6 Juni 2015

Pembimbing II.

Pembimbing I.


Dr. LINA WARLINA, M.Ed
 NIP 19610701 198601 2 001


Dr. ENDANG SULISTYA RINI, M.Si
 NIP 19620513 199203 2 001

Penguji Ahli.


Dr. CHAIRY, MM
 NUP 060603893

Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen
 Program Pascasarjana.



MOHAMAD NASOHA, SE, M.Sc
 NIP 19781111 200501 1 001

Direktur
 Program Pascasarjana.



SYAFIATUL, M.Sc, Ph.D
 NIP 19520213 198503 2 001

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Pamulang-Tangerang Selatan
Telp. 021. 7415050, Fax 021. 7415588

PENGESAHAN

Nama : **PRIZTINA TELAUMBANUA**
NIM : **500014174**
Program Studi : **Magister Manajemen**
Judul TAPM : **Pengaruh Profesionalisme Guru, Kemampuan Komunikasi dan Insentif Terhadap Kinerja Guru di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat Kota Gunungsitoli Sumatera Utara**

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

Hari/Tanggal : **Sabtu, 6 Juni 2015**
Waktu : **14.30 s.d. 16.30 WIB**

dan telah dinyatakan **LULUS**.

Panitia Penguji TAPM.

Ketua Komisi Penguji.

Drs. AMRIL LATIF, M.Si
NIP 19630101 199103 1 004

Tanda Tangan



Penguji Ahli.

Dr. CHAIRY, MM
NIP 060603893



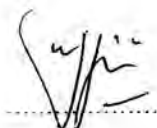
Pembimbing I.

Dr. ENDANG SULISTYA RINI, M.Si
NIP 19620513 199203 2 001



Pembimbing II.

Dr. LINA WARLINA, M.Ed
NIP 19610701 198601 2 001



ABSTRACT

The Influence Of Teacher Professionalism, Communication Skill And Incentives On Teacher Performance In The UPTD (Regional Technical Implementation Unit) Of Education In West Gunungsitoli on Gunungsitoli City North Sumatera

PRIZTINA TELAUMBANUA

priztina_tel@yahoo.com

Graduate Program
Universitas Terbuka

School is one of the alternative education service institutions. As an institution, a school must have vision, mission, purposes and functions. It needs professionals to carry out the mission, realize the vision, reach the goals and carry out its functions. Thus, a teacher has strategic functions, roles and positions. The position of teachers as professionals holds the vision of realizing the implementation of learning according to the principles of professionalism in order to meet equal rights for every citizen in obtaining qualified education. A teacher's performance is considered good if he implements some elements such as loyalty and high commitment to teaching, mastering and developing learning materials, discipline in teaching and in other duties, creativity in the implementation of teaching, cooperation with all community, leadership as a model for student, good personality, honesty, objectivity in guiding students and responsibility for his duties. The objective of research was to find out the influence of teacher professionalism, communication skills and incentives on teacher performance in the UPTD of Education in Gunungsitoli Barat Subdistrict. The research was associative. The samples were 47 teachers in the UPTD of education in Gunungsitoli Barat Subdistrict. The data were primary data and secondary data. The results of the research showed that coefficient of determination (Adjusted R Square) was 0.508, which indicated that 50.8% of teacher performance variable could be explained by the variables of professionalism, communication skills, and incentives while the remaining 49.2% could be explained by other variables excluded from the research. Hypothesis was tested by using multiple regression analysis at the significance level of 5%. Simultaneously, professionalism, communication skill and incentives, had positive and significant influence on teacher performance and partially teacher professionalism, communication skills and incentives had positive and significant influence on teacher performance in the UPTD of education in Gunungsitoli Barat subdistrict. From the results of partial tests, it was found that the variable which had dominant influence on teacher performance in the UPTD of education in Gunungsitoli Barat subdistrict was teacher professionalism.

Keywords: *Professionalism, Communication Skill, Incentives, Performance*

ABSTRAK

Pengaruh Profesionalisme Guru, Kemampuan Komunikasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru Di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat Kota Gunungsitoli Provinsi Sumatera Utara

PRIZTINA TELAUMBANUA

priztina_tel@yahoo.com

Program Pascasarjana
Universitas Terbuka

Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan guru yang profesional. Oleh karena itu, guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Profesionalisme Guru, Kemampuan Komunikasi dan Insentif terhadap Kinerja Guru di wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat yang berjumlah 47 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,508 yang berarti bahwa 50,8% variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel profesionalisme, kemampuan komunikasi, dan insentif sedangkan sisanya sebesar 49,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Berdasarkan uji simultan dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru, kemampuan komunikasi dan insentif secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan secara parsial profesionalisme guru, kemampuan komunikasi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat, dari hasil uji parsial juga dapat dilihat variabel yang dominan mempengaruhi kinerja guru di wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat adalah variabel Profesionalisme guru.

Kata Kunci: *Profesionalisme , kemampuan komunikasi, insentif, kinerja .*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala rahmat dan karuniaNya. akhirnya penulis dapat menyelesaikan TAPM ini tepat pada waktunya.

Tugas Akhir Program Manajemen (TAPM) ini berjudul Pengaruh Profesionalisme Guru, Kemampuan Komunikasi dan Insentif terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat Kota Gunungsitoli Provinsi Sumatera Utara.

Selama proses penyelesaian TAPM ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan, arahan dan bimbingan dari segenap pihak baik langsung maupun tidak langsung, berkenaan hal tersebut penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada yang terhormat :

1. Ibu Suciati, M.Sc, Ph.D , selaku Direktur Program Pascasarjana Magister Universitas Terbuka.
2. Bapak Drs. Amril Latif, M.Si Kepala UPBJJ Medan
3. Ibu Dr. Endang Sulistyawati, M.Si sebagai Pembimbing I, yang telah banyak memberikan arahan dan motivasi serta penyempurnaan TAPM ini kepada penulis.
4. Ibu Dr. Lina Warlina M.Ed sebagai Pembimbing II, yang telah memberikan arahan dan penyempurnaan TAPM ini.
5. Para Bapak/Ibu Dosen Tatap Muka maupun Dosen Online atas ilmu pengetahuan yang telah diberikan.
6. Seluruh Bapak/Ibu Civitas Akademika UPBJJ-Medan terkhusus buat Ibu Dra. Sondang P. Pakpahan dan Bapak Andrianto, MAP.
7. Orangtuaku (A/I. Garesi Telaumbanua dan I. Aryyanto Zebua) atas do'a, perhatian dan dorongan yang tetap diberikan kepada penulis selama proses penyelesaian studi.
8. Suamiku tercinta (Eko Ary Yanto Tello Zebua, S.Kom, M.Si) dan anak-anakku tersayang (Kayleen Umbu Yanora Zebua, Abram Umbu Sanohugo

Zebua. dan Abner Umbu Harazaki Zebua.) atas waktu yang diberikan buat mama.

9. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka atas kebersamaan dan dorongan .dukungan semangat selama proses perkuliahan dengan Motto Satu Untuk Semua dan Semua Untuk Satu.

Sebagaimana kata pepatah, “tiada gading yang tak retak dan tiada mawar yang tak berduri”, dengan segala keterbatasan, penulis menyadari bahwa TAPM ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari aspek pemadatan materi maupun teknik penyajiannya, oleh karena itu penulis mengharapkan saran konstruktif demi penyempurnaan dimasa mendatang dan kiranya TAPM ini bermanfaat bagi kita semua.

Gunungsitoli, 2 Mei 2015

Penulis,

PRIZTINA TELAUMBANUA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : **PRIZTINA TELAUMBANUA**
2. NIM : 500014174
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Tempat, Tgl.Lahir : Iraonogeba, 28 Desember 1980
5. Status : Menikah
6. Nama Suami : Eko Ary Yanto Tello Zebua, S.Kom, M.Si (PNS)
7. Nama Anak-Anak :
 1. Kayleen Umbu Yanora Zebua (7 Tahun)
 2. Abram Umbu Sanohugo Zebua (5 Tahun)
 3. Abner Umbu Harazaki Zebua (5 Tahun)
6. Anak ke : 3 dari 5 bersaudara
7. Anak dari :
 - a. Ayah : Marlin Telaumbanua, A.Ma.Pd (Ayah)
 - b. Ibu : Adilina Halawa, S.Pd (Ibu)
8. Alamat : Jalan LOT No. 36 Tumori, Gunungsitoli Barat, Nias.
9. Email/HP : priztina_tel@yahoo.com 081361495923
9. Pendidikan Formal :
 - a. SDN No. 070101 Lolowa'u (TP.1992/1993)
 - b. SMP Negeri 3 Gunungsitoli (TP 1996/1997)
 - c. SMA Negeri 3 Gunungsitoli (TP 1997/1998)
 - d. IKIP Gunungsitoli/ Prodi Ekonomi (TA 1998/1999)
10. Riwayat Pekerjaan :
 - a. CPNSD, 01-12-2002 Pemda Kabupaten Nias (Staf Dinas Pendidikan Kabupaten Nias)
 - b. PNS, 01-10-2004 Pemda Kabupaten Nias (Staf Dinas Pendidikan Kabupaten Nias)
 - c. Kepala Seksi Pendidikan Menengah dan Nonformal Dinas Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli 31 Desember 2009 s. Juli 2013
 - d. Plh.KTU UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat Juli 2013 s.d sekarang,
11. Unit Kerja : UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat
12. Alamat Kantor : Jln. Afore No. 10 Desa Tumori Kec.Gunungsitoli Barat Kota Gunungsitoli Provinsi Sumatera Utara

DAFTAR ISI

PERNYATAAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM.....	iii
PENGESAHAN	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Kegunaan Penelitian.....	11
1. Kegunaan Teoritis	11
2. Kegunaan Praktis.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Kajian Teori.....	13
1. Pengertian Profesionalisme.....	13
2. Komunikasi.....	18
3. Insentif	26
4. Kinerja Guru	29
5. Penelitian Terdahulu	37
6. Kerangka Pemikiran	39
7. Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
A. Jenis dan Desain Penelitian	42
B. Populasi dan Sampel.....	42
C. Variabel Penelitian	44
D. Instrumen Penelitian.....	46

F. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	49
G. Teknik pengumpulan data	55
H. Analisis data	56
I. Analisis Deskriptif	56
H. Uji Persyaratan Analisis	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
A. Gambaran Umum UPTD	61
B. Tugas Dan Fungsi Uptd Pendidikan Kota Gunungsitoli	62
C. Karakteristik Responden.....	65
D. Analisis Statistik Deskriptif.....	66
E. Analisis Statistik Penelitian	76
F. Pembahasan.....	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	98
A. Kesimpulan	98
B. Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN	105



DAFTAR TABEL

Tabel:	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1 Populasi Penelitian	43
Tabel 3.2 Sampel Penelitian	44
Tabel 3.3 Operasional Variabel	48
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme Guru	50
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Komunikasi	51
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif	52
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru	53
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Profesionalisme Guru	54
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Komunikasi	54
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif	55
Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru	55
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Profesionalisme Guru	67
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kemampuan Komunikasi	69
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Insentif	71
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Guru	74
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	78

Tabel 4.8	Hasil Uji Glejser Heteroskedetisitas	80
Tabel 4.9	Hasil Uji Tolerance dan VIF	81
Tabel 4.10	Hasil Regresi Linier Berganda	82
Tabel 4.11	Hasil Uji F Signiikan Simultan (Uji-F)	85
Tabel 4.12	Hasil Uji Parsial (Uji-t)	86
Tabel 4.13	Hasil Koefisien Detersiminasi	87



DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman :
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi UPTD Pendidikan	62
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	77
Gambar 4.3 Scatter Plot Uji Heteroskedestisitas	77
Gambar 4.4 <i>Scatter Plot Uji Heteroskedestisitas</i>	79



LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
Lampiran	1 Kuisisioner	105
Lampiran	2 Tabulasi Data Kuesioner	116
Lampiran	3 Hasil Uji Validitas	122
Lampiran	4 Hasil Uji Reliabilitas	133



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Era globalisasi dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kegiatan, begitu pula dalam kegiatan pendidikan. Globalisasi ini sangat mempengaruhi terhadap perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk pemberlakuan Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Seperti yang disampaikan dalam penjelasan umum atas Undang-Undang tersebut, Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan.

Selanjutnya, Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa (1) Setiap warga Negara berhak mendapat pendidikan; (2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya; (3) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan

dan ketaqwaan serta ahlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan Undang-Undang; (4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% (dua puluh persen) dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional; dan (5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Sukidjo (2003:236) menyatakan bahwa “Salah satu faktor yang menjadi penentu utama bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan suatu negara, tidak lain adalah faktor alokasi anggaran di bidang pendidikan”. Ketentuan mengenai anggaran pendidikan telah diamanatkan secara langsung oleh Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia pada pasal 31 ayat (4) yang berbunyi Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% dari APBN dan APBD untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional. Bahkan terhadap pengalokasian anggaran pendidikan tersebut telah ditegaskan kembali pada pasal 49 ayat (1) Undang Undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem

pendidikan nasional yang berbunyi “ Dana pendidikan selain gaji pendidik dan biaya pendidikan kedinasan dialokasikan minimal 20% dari APBN dan APBD” Dalam hal ini ketentuan tersebut berarti lebih menggariskan bahwa anggaran 20% harus benar-benar murni diluar gaji guru dan biaya pendidikan kedinasan lainnya. Sehubungan dengan penghasilan guru, pasal 13 ayat 1 butir a menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas profesionalnya guru berhak memperoleh penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai. Lebih lanjut di jelaskan pada pasal 14 ayat 2 bahwa gaji pokok sebagaimana dimaksud pada ayat 1 guru yang di angkat pemerintah paling sedikit dua kali gaji pokok.

Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya manusia (SDM), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Pendidikan merupakan wahana strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan sebagai faktor determinan pembangunan. Sejarah

menunjukkan bahwa manusia merupakan sumber daya utama dalam rangka mengelola alam, sehingga pendidikan merupakan salah satu unsur penting. Keberhasilan proses pendidikan tidak dapat dilepaskan dari keberadaan guru. (Pasaribu 2007: 16) menyatakan bahwa “ Guru merupakan pelaku utama di sekolah -sekolah formal untuk membentuk peserta didik yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berkepribadian yang baik, memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas, sehat jasmani dan rohani serta memiliki tanggungjawab kemasyarakatan dan kebangsaan”.

Seiring perkembangan zaman, profesi guru yang dulunya dihormati dan menempati posisi yang terpandang di masyarakat lambat laun mengalami pergeseran. Adapun faktor yang menyebabkannya adalah moralitas guru yang tidak terjaga, kurangnya kemampuan profesi guru, dan tingkat ekonomi yang tergolong masih rendah. Tingkat kesejahteraan guru yang masih kurang terjamin memaksa guru untuk mencari kerja sambilan, sehingga melemahkan konsentrasinya pada peningkatan kualitas dan kapasitas dirinya. Tanpa disadari profesi guru masih menjadi sesuatu yang dimarjinalisasikan. Pada satu sisi masyarakat menganggap guru seperti malaikat yang siap menolong untuk merubah manusia dari tidak tahu menjadi tahu, dari yang buta huruf hingga dapat membaca. Masalah guru dan dunia pendidikan merupakan masalah yang tidak pernah habis habisnya menjadi wacana terutama menyangkut keprofesian. Masalah yang ditemukan dalam pemberian imbalan terhadap guru adalah masih kurangnya imbalan berupa tunjangan baik tunjangan fungsional guru maupun dalam bentuk pemberian insentif dan masih kurangnya pemerataan dalam

pendidikan dan pelatihan guru dalam upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Tujuan pendidikan di Indonesia seperti yang di tuangkan pada kurikulum 2004 adalah mencetak manusia Indonesia yang sarat kadar intelektualnya, cakap dan terampil, dan beretos kerja tinggi. Pendidikan yang berkualitas meliputi proses dan produk. Suatu pendidikan disebut bermutu dari sisi proses jika proses belajar mengajar berlangsung secara efektif, dan peserta didik mengalami proses pembelajaran yang bermakna didukung oleh sumber daya yang wajar. Logikanya, proses pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan produk yang berkualitas juga.

Identitas dari produk pendidikan yang berkualitas itu peserta didik menunjukkan tingkat penguasaan yang baik terhadap materi yang telah diajarkan guru. Penguasaan materi oleh siswa sangat dipengaruhi oleh aktivitas guru dalam proses kegiatan belajar mengajar di kelas. Guru yang mampu menggunakan tehnik dan metode yang tepat akan membuat siswa dapat menerima materi secara mendalam. Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Membahas masalah kualitas dari kinerja guru tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar. Hal ini karena kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan

dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik yang pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas.

Menurut Bacal (2005:3) menyatakan bahwa

“Kinerja adalah proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan kemitraan, antara seorang guru dan siswa dengan terjadinya proses komunikasi yang baik antar kepala sekolah dengan guru, dan guru dengan siswa dalam proses pembelajaran dapat mempercepat pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan oleh guru, Hal ini merupakan suatu sistem kinerja yang memberi nilai tambah bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas siswa dalam belajar”.

Selain itu Hasibuan (2007: 34) menyatakan bahwa “Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dalam usaha seseorang guru yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Keberhasilan guru bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah mencapai secara keseluruhan. Dalam hal ini guru harus memiliki kompetensi yang akan dapat menunjang kelancaran dalam proses belajar mengajar.

Menurut Mathis dan Jackson (2001: 82), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja, antara lain : 1) kemampuan, 2) motivasi, 3) dukungan yang diterima, 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan 5) hubungan mereka dengan organisasi. Dalam melaksanakan tugas, guru pasti akan menghadapi berbagai masalah. Dalam kondisi seperti itu guru dituntut untuk dapat menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam proses belajar mengajar.

Untuk menghadapi masalah-masalah tersebut profesionalitas seorang guru sangat diperlukan. Tuntutan dan pengembangan profesionalisme guru menjadi perhatian global karena guru memiliki tugas dan peran bukan hanya memberikan informasi-informasi ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan juga membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetisi. Tugas guru adalah membantu anak didik agar mampu beradaptasi terhadap berbagai tantangan kehidupan serta desakan yang berkembang dalam dirinya. Pemberdayaan peserta didik itu meliputi aspek-aspek kepribadian, aspek intelektual, sosial, emosional, dan ketrampilan

Guru profesional adalah guru yang ingin mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya. Layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu. Untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki beberapa kompetensi. Dalam undang-undang Guru dan Dosen No.14/2005 dan Peraturan Pemerintah No.19/2005, yaitu adalah : 1) Kompetensi Kepribadian, 2) Kompetensi Paedagogik, 3) Kompetensi Profesional, dan 4) Kompetensi Sosial. Apabila kompetensi ini dimiliki oleh guru, maka diharapkan kinerja guru akan meningkat.

Namun seiring dengan perkembangan dan perubahan seringkali posisi guru dihadapkan pada tantangan yang cukup krusial. Aspek penghargaan terhadap guru sering kali tidak sesuai dengan tuntutan dan peran guru dalam mengemban amanah, aspek yang kurang diperhatikan adalah tingkat kesejahteraan yang seringkali dihadapkan pada standarisasi yang memaksa.

Setidaknya guru sebagai status sosial yang seringkali tersingkir oleh kepentingan dasar yang ada pada setiap guru. Keberadaan ini menunjukkan bahwa motivasi guru perlu didukung oleh perangkat yang mengarah pada kebutuhan untuk meningkatkan prestasi yang mengarah pada kinerja guru yang berkualitas seperti insentif yang layak. Insentif dapat memacu seorang guru untuk lebih mampu memberdayakan diri seoptimal mungkin. Pemerintah telah memberikan berbagai perangsang agar kesejahteraan guru terus ditingkatkan dengan harapan guru lebih meningkatkan kinerjanya sebagai seorang pendidik.

Selain itu, seorang guru yang professional akan senantiasa berkomunikasi secara aktif dengan siswanya sebab komunikasi yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam penyampaian pesan. Seorang guru yang profesional akan mampu mendemonstrasikan berbagai ketrampilan dasar, mengajar secara utuh dan terintegrasi dalam kegiatan belajar mengajar yang dikelolanya. Sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung secara lebih efektif melalui penyampaian pesan kepada peserta didik. Komunikasi adalah suatu proses, bukan hal yang statis. Implikasi dari hal ini adalah bahwa komunikasi memerlukan tempat, dinamis dan menghasilkan perubahan dalam usaha mencapai hasil, melibatkan interaksi bersama serta melibatkan kelompok. Seorang guru harus mempunyai peran ganda. Dilihat dari prosesnya, komunikasi dapat dibedakan atas komunikasi verbal dan komunikasi non verbal. Komunikasi verbal adalah komunikasi dengan menggunakan bahasa, baik bahasa tulis maupun bahasa lisan. Sedangkan komunikasi non verbal adalah komunikasi yang menggunakan isyarat, gerak – gerik, gambar, lambang, mimic muka dan lain sebagainya.

Fenomena di lapangan khususnya pada sekolah di Kecamatan Gunungsitoli Barat Kota Gunungsitoli menunjukkan bahwa kinerja guru masih belum optimal. Adapun faktanya dapat dilihat dari kinerja guru itu sendiri dan hasil yang dicapai siswa setelah proses pembelajaran. Fakta kinerja guru yang terlihat antara lain :

1. Masih banyak guru yang melanggar disiplin waktu yaitu terlambat masuk kelas.
2. Kurangnya persiapan guru-guru dalam melaksanakan proses pembelajaran seperti tidak adanya perangkat pembelajaran berupa silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).
3. Masih banyak guru-guru yang tidak memahami sistem pembelajaran *Contekstual Teaching and Learning* (CTL) sesuai dengan tuntutan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) 2004.
4. Kurangnya kemampuan guru dalam menyampaikan materi ajar dengan menggunakan teknologi, misalnya laptop, proyektor dan lain-lain.
5. Interaksi antar guru dan siswa dalam percepatan penyerapan materi ajar tidak dilakukan misalnya remedial.
6. Banyaknya guru yang masih belum memenuhi persyaratan dalam penerimaan tunjangan profesi.
7. Insentif yang diterima dari berbagai sumber penerimaan tidak tepat waktu dan bahkan ada guru yang tidak pernah menerima.

Sehingga muncullah berbagai masalah dan gejala-gejala yang tidak memberikan kontribusi yang baik pada peningkatan mutu dan berimplikasi pada :

- 1) pembuatan kerangka KBM belum optimal bahkan hanya *copy paste*

perangkat tahun lalu dengan mengganti tahunnya.

- 2) kurangnya kemauan guru menciptakan pembelajaran yang variatif,
- 3) masih banyaknya siswa yang tidak memperhatikan apa yang dijelaskan oleh guru sehingga mereka tidak menyerap pelajaran yang didapat,
- 4) masih banyak siswa yang belum mencapai Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) yang telah ditetapkan guru pada setiap mata pelajaran.
- 5) masih diketemukan adanya siswa yang tidak lulus ujian akhir nasional yang disebabkan nilai mereka tidak memenuhi standar kelulusan.
- 6) Masih rendahnya tingkat kelulusan siswa ke Perguruan Tinggi Negeri.

Dari unsur-unsur tersebut, penulis menganggap bahwa ada beberapa hal yang harus mendapat perhatian dalam peningkatan kinerja guru yaitu peningkatan profesionalisme seorang guru, kemampuan guru dalam berkomunikasi serta masalah pemberian insentif bagi guru. Berdasarkan observasi awal penulis terlihat bahwa kinerja guru dirasakan masih belum memuaskan, maka penulis melakukan penelitian di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat yang merupakan salah satu unit pelayanan Pendidikan Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli yang membawahi sejumlah unit sekolah mulai dari PAUD (TK/KB/SD/SMP/SMK) dan Tenaga Pendidik/guru.

B. Rumusan Masalah

Bertolak dari uraian latar belakang tersebut , penulis merumuskan masalah ke dalam 4 (empat) pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat ?

2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Guru di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat?
3. Apakah insentif berpengaruh terhadap guru kinerja Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat?
4. Apakah profesionalisme, komunikasi, dan insentif secara serempak berpengaruh terhadap kinerja Guru di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat.
2. pengaruh komunikasi terhadap kinerja Guru di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat.
3. pengaruh insentif dalam peningkatan kinerja guru di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat.
4. Pengaruh profesionalisme, komunikasi, dan insentif secara serempak terhadap kinerja Guru di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli barat.

D. Kegunaan Penelitian

Manfaat peneltitan ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Menambah khasanah ilmu pengetahuan serta meemberi masukan dalam rangka penyusunan teori atau konsep-konsep baru terutama untuk pengembangan

pemikiran dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan kinerja guru bagi para peneliti berikutnya.

2. Kegunaan Praktis

- a) Memberi masukan kepada guru untuk selalu meningkatkan profesionalisme, motivasi kerja dan kinerja.
- b) Memberikan masukan kepada sekolah dan Diknas sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan upaya peningkatan profesionalisme, motivasi kerja dan kinerja guru.
- c) Sebagai tambahan referensi pada penelitian dalam judul yang sama atau pada aspek yang lain dalam rumpun masalah yang identik.
- d) Sebagai perluasan wawasan bagi penulis sendiri dalam peningkatan kualitas kerja dan manajemen kegiatan kependidikan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

I. Pengertian Profesionalisme

Istilah profesionalisme berasal dari kata *professio*, dalam Bahasa Inggris *professio* memiliki arti sebagai berikut: *A vocation or occupation requiring advanced training in some liberal art or science and usually involving mental rather than manual work, as teaching, engineering, writing, etc.* (Webster New World dictionary, 1960: 1163) (suatu pekerjaan atau jabatan yang membutuhkan pelatihan yang mendalam baik di bidang seni atau ilmu pengetahuan dan biasanya lebih mengutamakan kemampuan mental daripada kemampuan fisik, seperti mengajar, ilmu mesin, penulisan, dan sebagainya). Dari kata profesional tersebut melahirkan arti *profesional quality, status, etc* yang secara komprehensif memiliki arti lapangan kerja tertentu yang diduduki oleh orang-orang yang memiliki kemampuan tertentu pula (Pamudji, 1985: 225).

Pengertian profesionalisme juga dikemukakan oleh Korten & Alfonso (1981) dalam Tjokrowinoto (1996:191) bahwa

“Profesionalisme adalah kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*), merencanakan, mengkoordinasikan, dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur, dan mempunyai etos kerja tinggi”.

Menurut pendapat tersebut, kemampuan aparatur lebih diartikan sebagai

kemampuan melihat peluang-peluang yang ada bagi pertumbuhan ekonomi, kemampuan untuk mengambil langkah-langkah yang perlu dengan mengacu kepada misi yang ingin dicapai dan kemampuan dalam meningkatkan kemampuan masyarakat untuk tumbuh kembang dengan kekuatan sendiri secara efisien, melakukan inovasi yang tidak terikat kepada prosedur administrasi, bersifat fleksibel, dan memiliki etos kerja tinggi. Pendapat tersebut diperkuat juga oleh Atmosoeprapto (2000:51) yang menyebutkan bahwa profesionalisme merupakan cermin dari kemampuan (kompetensi), yaitu memiliki pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), bisa melakukan (*ability*) ditunjang dengan pengalaman (*experience*) yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu.

Senada dengan yang dikemukakan Siagian, Tjokrowinoto (1996:191) mengatakan bahwa profesionalisme adalah kemampuan untuk untuk menjalankan tugas dan menyelenggarakan pelayanan publik dengan mutu tinggi, tepat waktu, cermat dan prosedur yang sederhana. Terbentuknya kemampuan dan keahlian juga harus diikuti dengan perubahan iklim dalam dunia birokrasi yang cenderung bersifat kaku dan tidak fleksibel. Profesionalisme menurut Departemen Dalam Negeri (Birokrasi di Indonesia, 1997:13) adalah merupakan kehandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Hal senada juga dikemukakan oleh Siagian (1996:163) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah “keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan atau masyarakat

Pendapat tersebut diperkuat oleh Sedarmayanti (2004:157) mengungkapkan bahwa, “Profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan.” Terbentuknya aparatur profesional memerlukan keahlian dan keterampilan khusus yang dibentuk melalui pendidikan dan pelatihan sebagai instrumen pemutakhiran, sehingga dengan keahlian dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh aparatur memungkinkan terpenuhinya kecocokan antara kemampuan aparatur dengan kebutuhan tugas yang merupakan syarat terbentuknya aparatur profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi atau institusi. Apabila suatu organisasi berupaya untuk memberikan pelayanan publik secara prima maka organisasi tersebut mendasarkan profesionalisme terhadap tujuan yang ingin dicapai. Profesionalisme aparatur dalam hubungannya dengan organisasi publik digambarkan sebagai, “Bentuk kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda, memprioritaskan pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat atau disebut dengan istilah responsivitas Kurniawan, (2005: 79).

Widodo (2007: 89) memberikan penekanan kepada pentingnya kualitas pelayanan pegawai oleh organisasi publik yang lebih profesional efektif, efisien, sederhana, transparan terbuka, tepat waktu, responsive dan adaptif. Hal ini juga dikemukakan oleh Ancok (1999:147) yang mengatakan bahwa profesionalisme adalah: “kemampuan dalam beradaptasi terhadap lingkungan yang cepat berubah dan menjalankan tugas dan fungsinya dengan mengacu kepada visi dan nilai-nilai

organisasi (*control by vision dan values*)”.

Guru sebagai *social worker* (pekerja sosial) sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Namun, kebutuhan masyarakat akan guru belum seimbang dengan sikap sosial masyarakat terhadap profesi guru. Berbeda bila dibandingkan dengan penghargaan mereka terhadap profesi lain, seperti dokter, pengacara, insinyur, dan sebagainya. Rendahnya pengakuan masyarakat terhadap guru, menurut Rusyan (dalam Nurdin, 2004:192), disebabkan beberapa faktor yaitu:

1. Adanya pandangan sebagian masyarakat bahwa siapa pun dapat menjadi guru, asalkan berpengetahuan, walaupun tidak mengerti didaktik metodik.
2. Kekurangan tenaga guru di daerah terpencil memberikan peluang untuk mengangkat seseorang yang tidak mempunyai kewenangan profesional untuk menjadi guru.
3. Banyak tenaga guru sendiri yang belum menghargai profesinya sendiri, apalagi berusaha mengembangkan profesi tersebut. Perasaan rendah diri karena menjadi guru masih mengelayut di hati mereka sehingga mereka melakukan penyalah-gunaan profesi untuk kepuasan dan kepentingan pribadi, yang hanya akan menambah pudar wibawa guru di mata masyarakat.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut nampak jelas bahwa guru merupakan suatu jabatan atau profesi yang menuntut suatu keahlian khusus. Memang tidak setiap orang bisa menjadi guru, karena harus didukung dengan komponen-komponen yang menunjang profesi tersebut, seperti kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Juga untuk menjadi guru dibutuhkan keahlian khusus, maka ia harus

lulus pendidikan keguruan atau pendidikan profesi dan harus lulus ujian sertifikasi, baik ujian tertulis, kinerja maupun portofolio.

Peran guru dalam pembelajaran seperti dijelaskan oleh Sanjaya (2005:13) sebagai perencana, peran sebagai pengelola, dan peran guru sebagai evaluator. Peran guru sebagai perencana pembelajaran sangat menentukan keberhasilan pencapaian kompetensi. Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) 2006 memberikan peluang kepada guru untuk melaksanakan pembelajaran sesuai dengan minat dan kebutuhan siswa serta kondisi daerah masing-masing. Oleh karena itu dalam proses penyusunan perencanaan, guru dituntut agar memahami kebutuhan dan kondisi daerah setempat, di samping memahami karakteristik siswa. Melalui pemahaman itu selanjutnya guru mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi lapangan dan kebutuhan.

Guru sebagai pengelola pembelajaran tujuannya agar terciptanya kondisi lingkungan belajar yang menyenangkan bagi siswa, sehingga dalam proses pembelajaran siswa tidak merasa terpaksa apalagi tertekan. Oleh karena itulah, peran dan tanggung jawab guru sebagai pengelola pembelajaran (*manager of learning*) menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif, baik iklim sosial maupun iklim psikologis. Iklim sosial yang baik ditunjukkan oleh terciptanya hubungan yang harmonis baik antara guru dan siswa, guru-guru atau antar guru dan pimpinan sekolah; sedang hubungan psikologis ditunjukkan oleh adanya saling kepercayaan dan saling menghormati antarsemua unsur di sekolah. Melalui iklim yang demikian, memungkinkan siswa untuk berkembang secara optimal, terbuka dan demokratis.

Guru sebagai fasilitator, tugas guru adalah membantu untuk mempermudah siswa belajar. Dengan demikian guru perlu memahami karakteristik siswa termasuk gaya belajar, kebutuhan kemampuan dasar yang dimiliki siswa. Melalui pemahaman itu guru dapat melayani dan memfasilitasi setiap siswa. Sebagai seorang fasilitator guru harus menempatkan diri sebagai orang yang memberi pengarahan dan petunjuk agar siswa dapat belajar secara optimal. Dengan demikian yang menjadi sentral kegiatan pembelajaran adalah siswa bukan guru. Guru tidak berperan sebagai sumber belajar yang dianggap serba bisa dan serba tahu segala macam hal.

Guru sebagai seorang evaluator tidak kalah pentingnya dengan peran yang lain. Dilihat dari fungsinya evaluasi bisa berfungsi sebagai formatif dan sumatif. Evaluasi formatif berfungsi untuk melihat berbagai kelemahan guru dalam mengajar. Artinya hasil dari evaluasi ini digunakan sebagai bahan masukan untuk memperbaiki kinerja guru. Evaluasi sumatif digunakan sebagai bahan untuk menentukan keberhasilan siswa dalam melakukan pembelajaran. Dengan demikian peran guru sebagai seorang evaluator, menunjukkan ke dalam dua hal, yaitu peran untuk melihat keberhasilannya dalam mengajar dan peran untuk menentukan ketercapaian siswa dalam menguasai kompetensi sesuai dengan kurikulum.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Istilah “komunikasi” ini berasal dari bahasa Latin, yaitu dari kata “communis” yang berarti “sama” (*common*). Jika kita akan mengkomunikasikan suatu ide atau gagasan, maka kita harus menetapkan terlebih dahulu suatu dasar

titik-temu yang sama untuk mencapai suatu pemahaman atau pengertian. Komunikasi juga sebagai suatu tindakan mendorong pihak lain untuk menginterpretasikan suatu idea dalam suatu cara yang diinginkan oleh pembicara atau penulis.

Komunikasi menurut para ahli

1. Himstreet & Baty (2008)

Komunikasi adalah suatu proses penukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

2. The Odorson & The Dorson (2003)

Komunikasi adalah penyebaran informasi, ide-ide sebagai sikap atau emosi dari seseorang kepada orang lain terutama melalui simbol-simbol.

3. Charles H. Cooley (2001)

Komunikasi berarti suatu mekanisme hubungan antar manusia dilakukan dengan mengartikan simbol secara lisan dan membacanya melalui ruang dan menyimpan dalam waktu.

Dalam komunikasi itu terdapat di dalamnya suatu proses, dan terdapat simbol-simbol yang mengandung arti. Arti atau makna simbol disini tentu saja tergantung pada pemahaman dan persepsi komunikan sehingga ada umpan balik (*feedback*) bagi komunikan setelah mendapatkan pesan. Oleh karena itu, komunikasi akan efektif dan tujuan komunikasi akan tercapai, apabila masing-masing pelaku yang terlibat di dalamnya mempunyai persepsi yang sama terhadap simbol Purwanto, (2006:3)

b. Teori-Teori Komunikasi

1. Teori Behaviorisme

Tokoh aliran ini adalah **John B. Watson (1878 – 1958)** yang di Amerika dikenal sebagai bapak Behaviorisme. Teorinya memumpunkan perhatiannya pada aspek yang dirasakan secara langsung pada perilaku berbahasa serta hubungan antara stimulus dan respons pada dunia sekelilingnya. Menurut teori ini, semua perilaku, termasuk tindak balas (*respons*) ditimbulkan oleh adanya rangsangan (*stimulus*). Jika rangsangan telah diamati dan diketahui maka gerak balas pun dapat diprediksikan. Watson juga dengan tegas menolak pengaruh naluri (*instinct*) dan kesadaran terhadap perilaku. Jadi setiap perilaku dapat dipelajari menurut hubungan stimulus respons.

2. Teori Informasi atau Matematis

Salah satu teori komunikasi klasik yang sangat mempengaruhi teori-teori komunikasi selanjutnya adalah teori informasi atau teori matematis. Teori ini merupakan bentuk penjabaran dari karya Shannon dan Weaver (1965), *Mathematical Theory of Communication*.

3. Teori Dependensi Efek Komunikasi Massa

Teori ini dikembangkan oleh Sandra Ball-Rokeach dan Melvin L. DeFluer, yang memfokuskan pada kondisi struktural suatu masyarakat yang mengatur kecenderungan terjadinya suatu efek media massa.

4. Standpoint Theory

Teori ini menjelaskan bahwa pengalaman individu, pengetahuan, dan perilaku komunikasi sebagian besar dibentuk oleh kelompok sosial dimana

mereka aktif. Dari sinilah kita dapat menarik kerangka tentang sistematika pengaruh kekuatan pembentuk identitas.

Dilihat dari pengertian dan beberapa teori para ahli diatas dapat kita simpulkan bahwa komunikasi merupakan Pengiriman pesan melakukan “encode” yaitu dengan memformulasikan pesan yang akan disampaikan dalam bentuk code yang sedapat mungkin dapat ditafsirkan oleh penerima pesan. Berhasil tidaknya komunikasi atau tercapai tidaknya tujuan komunikasi tergantung dari ketiga komponen tersebut.

Dilihat dari prosesnya, komunikasi dapat dibedakan atas komunikasi verbal dan komunikasi non verbal. Komunikasi verbal adalah komunikasi dengan menggunakan bahasa, baik bahasa tulis maupun bahasa lisan. Sedangkan komunikasi non verbal adalah komunikasi yang menggunakan isyarat, gerak-gerik, gambar, lambang, mimic muka dan lain sebagainya.

Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian guru ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Seorang guru harus mempunyai peran ganda. Peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru harus bersikap kritis. Berempati maksudnya guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya juga harus melindungi dan melayani siswanya tetapi disisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya berbuat salah.

Kompetensi sosial seorang guru merupakan modal dasar guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguruan. Hadi (2003) berpendapat

kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial yang meliputi :

1. Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional.
2. Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan.
3. Kemampuan untuk menjalin kerjasama baik secara individual maupun secara kelompok.

Menurut Usman (2003:57) kemampuan kepribadian guru meliputi hal-hal berikut :

1. Mengembangkan kepribadian
2. Berinteraksi dan berkomunikasi
3. Melaksanakan bimbingan.
4. Melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.

Pentingnya peran komunikasi bagi guru adalah sebagai saluran untuk melakukan dan menerima pengaruh, dan juga sebagai alat untuk mendorong atau mempertinggi kompetensi sebagai sarana yang memungkinkan suatu sekolah untuk mencapai tujuannya. Komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam memperlancar kegiatan sekolah, dapat terlihat dari beberapa hal berikut:

- a. Fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat tercapai.
- b. Meningkatkan gairah dan kompetensi kerja

- c. Dengan menggunakan komunikasi sebagai alat koordinasi dan pengendalian para pemimpin dapat mengetahui keadaan dari setiap bidang yang menjadi tugasnya.
- d. Menimbulkan rasa kesetiakawanan dan loyalitas antara bawahan dengan atasan, bawahan dengan bawahan dan antara atasan, karena pengawasan yang jelas dan mantap.
- e. Dengan komunikasi semua bagian organisasi dapat mengetahui kebijakan, peraturan dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemimpin.

Oleh sebab itu dalam sebuah sekolah setiap orang yang terlibat di dalamnya ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawab, agar dapat terlaksana dengan lancar dan harmonis, maka kerjasama harus senantiasa tercipta dengan baik. Dengan terjadinya proses kerjasama maka unsur komunikasi pun dengan sendirinya akan tercipta dalam sebuah organisasi, karena apapun bentuk instruksi, informasi dari pimpinan ke bawahan maupun sebaliknya senantiasa dilakukan melalui proses komunikasi.

Menurut Purwanto (2006:11) , pada prinsipnya dalam proses komunikasi memiliki 6 (enam) tahapan yaitu:

1. Pengiriman mempunyai satu ide atau gagasan.

Sebelum proses penyampaian pesan dilakukan, maka pengirim pesan harus menyiapkan ide atau gagasan apa yang ingin disampaikan pada pihak lain. Ide dapat diperoleh dari berbagai sumber, ide yang diolah dalam bentuk pengirim disaring dan disusun kedalam suatu memori dalam pikiran orang yang memiliki mental yang berbeda. Hal ini disebabkan karena penyerapan berbagai informasi dan pengalaman berbeda-beda pada setiap individu.

2. Pengirim mengubah ide menjadi suatu pesan.

Pada proses komunikasi, tidak semua ide dapat diterima atau dimengerti dengan sempurna. Agar ide dapat diterima dan dimengerti dengan sempurna pengirim pesan harus memperhatikan subjek apa yang ingin disampaikan, maksud (tujuan), penerima pesan, gaya personal dan latar belakang budaya.

3. Pengirim menyampaikan pesan

Pada saat menyampaikan pesan dapat digunakan berbagai saluran. Biasanya rangkaian komunikasi yang dilakukan relatif pendek, namun ada juga yang cukup panjang. Hal ini akan berpengaruh terhadap efektifitas penyampaian pesan. Ketika penyampaian pesan dapat digunakan berbagai media komunikasi baik media tulis maupun lisan.

4. Penerima menerima pesan

Komunikasi antara seseorang dengan orang lain akan terjadi bila pengirim mengirimkan suatu pesan dan penerima menerima pesan tersebut.

5. Penerima menafsirkan pesan

Setelah penerima menerima pesan, tahap berikutnya adalah bagaimana menafsirkan pesan. Suatu pesan yang disampaikan pengirim harus mudah di mengerti dan tersimpan dalam benak penerima pesan. Selanjutnya pesan baru bisa di tafsirkan secara benar bila penerima pesan telah memahami isi pesan sebagaimana yang dimaksud oleh pengirim.

6. Penerima memberi tanggapan dan memberi umpan balik ke pengirim.

Setelah menerima pesan, penerima akan memberikan tanggapan dengan cara tertentu dan akan memberi sinyal terhadap pengirim pesan. Sinyal yang diberikan oleh penerima pesan beraneka ragam, hal ini tergantung pesan yang

diterimanya. Umpan balik memegang peranan penting dalam proses komunikasi karena ia memberi kemungkinan bagi pengirim untuk menilai efektifitas suatu pesan. Disamping itu, adanya umpan balik dapat menunjukkan adanya faktor-faktor penghambat komunikasi, misalnya perbedaan latar belakang, perbedaan penafsiran kata-kata dan perbedaan reaksi secara emosional.

c. Fungsi Komunikasi

Dalam melaksanakan tugasnya pimpinan sekolah dihadapkan kepada dua bidang tugas dan tanggungjawab yang harus dikoordinirnya secara terpadu, yaitu bidang teknis yang dilakukan oleh para guru dan bidang administrasi yang sepenuhnya menjadi tanggung jawab para staf administrasi. Tidak bisa dipungkiri kedua bidang yang ada di sekolah ini dalam kenyataan saling mendukung dan melengkapi.

Dalam mengkoordinir kegiatan di sekolah, pimpinan sekolah harus benar-benar dapat memanfaatkan proses komunikasi yang dilakukannya dengan para staf yang sesuai menurut fungsi komunikasi yaitu menghubungkan semua unsur yang melakukan interaksi pada semua lapisan, sehingga menimbulkan rasa kesetiakawanan dan loyalitas antar sesama, seperti:

1. Pimpinan dapat mengetahui langsung keadaan bidang-bidang yang dibawah, sehingga berlangsung operasional yang efisien.
2. Meningkatkan rasa tanggung jawab semua anggota, dan melibatkan mereka pada kepentingan organisasi. Muncullah kemudian rasa keterlibatan atau *sense of involvement*, dan rasa ikut memiliki, dan *sense of belonging* atau rasa satu kelompok.

3. Memunculkan rasa saling pengertian dan saling menghargai tugas masing-masing sehingga meningkatkan rasa kesatuan dan pemantapan *spirit de corps* (semangat korps).

3. Insentif

a. Pengertian Insentif

Insentif merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya, bentuk kompensasi adalah finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Pengeluaran-pengeluaran moneter seperti itu bisa segera (kewajiban dalam periode waktu yang singkat) seperti gaji mingguan, atau bulanan pegawai. Dan contoh dari moneter tertangguh (kewajiban perusahaan/organisasi di kemudian hari), seperti gaji pensiun, imbalan/bonus dan sebagainya (Simamora, 1999: 541).

Dalam suatu organisasi masalah insentif merupakan hal yang sangat kompleks, namun paling penting bagi pegawai maupun organisasi itu sendiri. Pemberian Insentif kepada pegawai harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor-faktor emosional dan perikemanusiaan tidak boleh diabaikan.

Insentif sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2002:83) Insentif sebagai sistem reward atau imbalan. Merupakan keseluruhan paket keuntungan sehingga organisasi bisa sesuatu yang bermanfaat bagi

anggotanya serta diikuti bagaimana mekanisme dan prosedur imbalan didistribusikan. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi keposisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga dapat berupa asuransi keselamatan kerja, serta sebagai macam bentuk pelayanan. Terkait dengan kinerja guru, maka insentif yang dimaksud adalah imbalan yang diterima guru secara langsung karena telah memberikan konstribusinya kepada institusi yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan, penghargaan dan lain-lain.

b. Tujuan Sistem Insentif

Menurut Soekidjo (2003:147) pemberian insentif dalam suatu sistem organisai harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem yang baik akan dicapai tujuan-tujuan,antar lain.

a. Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian insentif yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawanya. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku karyawan sesuai yang diinginkan organisasi.

b. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem Insentif yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.

c. Mempertahankan karyawan

Dengan Insentif yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi tersebut untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

d. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem insentif yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyak pelamar akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi.

e. Pengendalian biaya

Dengan pemberian insentif yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dari makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih memungkinkan.

f. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem administrasi insentif yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). Suatu organisasi yang baik dituntut adanya sistem administrasi Insentif yang baik pula.

c. Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Insentif

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif, antara lain sebagai berikut (Hasibuan 2007: 127-129).

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka insentif relatif kecil.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya jika

kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat buruh/Organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat insentif semakin besar.

d. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerja buruk serta sedikit kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Perintah dengan undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum.

4. Kinerja Guru

a. Kinerja

Pengertian kinerja atau prestasi kerja pegawai menurut beberapa ahli memiliki pengertian yang sama namun para ahli lain mengatakan berbeda.

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007: 2) menyampaikan bahwa :

“Kinerja (*performance*) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Menurut Bejo (2005: 195) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah : Hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan

pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan.

Mangkunegara (2002: 67) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu Mathis dan Jackson (2001: 78) menyatakan bahwa unsur yang membentuk kinerja pegawai antara lain : kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Sementara Gomez (2001: 142) mengemukakan unsur yang berkaitan dengan kinerja terdiri dari :

1. *Quantity of work*, yakni jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pada periode tertentu.
2. *Quality of work*, yaitu kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat yang ditentukan.
3. *Job knowledge*, yakni pemahaman pegawai pada prosedur kejadian informasi teknis tentang pekerjaan.
4. *Creativeness*, yaitu kemampuan menyesuaikan diri dengan kondisi dan dapat diandalkan dalam pekerjaan.
5. *Cooperation*, yaitu kerjasama dengan rekan kerja dan atasan.
6. *Dependability*, yakni kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa tergantung kepada orang lain.
7. *Inisiative*, yakni kemampuan melahirkan ide-ide dalam pekerjaan.
8. *Personal qualities*, yaitu kemampuan dalam berbagai bidang pekerjaan.

Menurut Fatah (2003), kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap serta motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Simamora (1999: 423) menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai sesuatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercemin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya. Mengacu pada pengertian tersebut kinerja merupakan hasil pekerjaan.

Mengacu pada pengertian-pengertian tersebut kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja/ prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta tepat waktu. Wujud kinerja dapat dilihat dari tingkat prestasi kerja yang berupa hasil kerja, kemampuan dan penerimaan atas kejelasan delegasi tugas serta minat seorang pekerja. Kinerja anggota suatu organisasi sangat besar pengaruhnya bagi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu baik tidaknya organisasi sangat bergantung kepada bagaimana para anggota organisasi tersebut mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Kualitas kerja anggota suatu organisasi dilandasi oleh sikap pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

b. Kinerja Guru

Definisi kinerja seseorang guru dalam organisasi sekolah adalah hasil yang dicapai dalam kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok guru di dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dicapai anak didiknya. Berhasil atau tidaknya tujuan sekolah sangat ditentukan oleh kinerja

para gurunya. Sebagaimana dikemukakan oleh Sanusi (1991:38) menyatakan bahwa kinerja guru sebagai pengajar mencakup tiga aspek kemampuan yang meliputi:

1. Kemampuan profesional yang terdiri dari: penguasaan materi pelajaran, penguasaan dan penghayatan atas landasan kependidikan dan keguruan, serta penguasaan terhadap proses pendidikan, keguruan dan pembelajaran siswa.
2. Kemampuan sosial, yaitu kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tujuan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu menjalankan tugas sebagai guru.
3. Kemampuan personal yang meliputi penampilan positif terhadap situasi, pemahaman dan penghayatan nilai-nilai guru dalam setiap penampilannya agar menjadi panutan siswa. Berdasarkan pendapat tersebut di atas berarti seorang guru dalam menjalankan tugas kesehariannya dituntut untuk menguasai bahan ajar, cara penyampaian dan pengukuran kegiatan pembelajaran, kemampuan menempatkan diri sesuai dengan profesinya sebagai guru dalam kedudukannya sebagai panutan siswa.

Kinerja yang berkaitan dengan tugas guru menurut Abu dan Widodo (1991: 99) adalah tugas sebagai guru yang meliputi mengajar, membimbing dan memotifasi peserta didik. Secara rinci tugas tersebut terpusat pada:

1. Mendidik anak dengan titik berat memberikan arah dan motivasi pencapaian tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang;
2. Memberi fasilitas pencapaian tujuan melalui pengalaman belajar yang memadai; dan
3. Membantu perkembangan aspek-aspek dari pribadi seperti sikap, nilai-nilai dan penyesuaian diri. Dalam Undang-Undang RI No. 20 tahun 2003

tentang Sistem Pendidikan Nasional, dinyatakan bahwa guru bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dalam pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Secara lebih terperinci disebutkan oleh Toeti dan Udin (1995: 5) bahwa tugas guru yaitu:

1. Merencanakan, mencakup antara lain menentukan tujuan belajar siswa, bagaimana cara siswa mencapai tujuan tersebut, sarana apa yang diperlukan;
2. Mengatur apa yang telah direncanakan dan mencakup pengetahuan tentang bentuk dan macam kegiatan yang harus dilaksanakan, bagaimana semua komponen dapat bekerja sama mencapai tujuan yang ditentukan;
3. Mengarahkan, dengan pengarahan yang baik dari guru maka proses belajar mengajar diharapkan dapat berjalan lebih lancar;
4. Mengevaluasi untuk mengetahui apakah perencanaan, pengaturan, dan pengarahannya dapat berjalan dengan baik atau masih memerlukan perbaikan.

Tugas-tugas guru tersebut harus diupayakan secara profesional karena kinerja menurut Danim (2002: 23) adalah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan profesinya, yang menuntut keahlian tinggi, tanggung jawab dan kesetiaan. Kriteria guru yang profesional yang dikemukakan oleh Samana (1994: 61) adalah

1. Guru menguasai bahan ajar;
2. Guru mampu mengelola program belajar mengajar;
3. Guru mampu mengelola kelas;
4. Guru mampu menggunakan media dan sumber pengajaran;
5. Guru menguasai landasan-landasan kependidikan;

6. Guru mampu mengelola interaksi belajar mengajar;
7. Guru mampu menilai prestasi belajar siswa untuk kepentingan pengajaran;
8. Guru mengenal fungsi serta program pelayanan bimbingan dan penyuluhan;
9. Guru mengenal dan mampu ikut penyelenggaraan administrasi sekolah;
10. Guru memahami prinsip-prinsip penelitian pendidikan untuk kepentingan pengajaran.

Dessler (1993: 2) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang berhubungan dengan kinerja seseorang. Kerja merupakan kebutuhan seseorang. Kebutuhan tersebut bermacam-macam berkembang dan berubah dan bahkan sering tidak didasari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang ingin dicapainya dan orang tersebut berharap dengan melakukan pekerjaan akan membawa kedalam keadaan yang lebih baik dan memuaskan. Dalam kaitannya dengan masalah kinerja, Sanusi (1991: 30) menyatakan bahwa kinerja berarti moral, semangat, karakter seseorang yang mendasari perilaku bekerja. Oleh karena itu kinerja dan jenis pekerjaan memiliki keterkaitan yang sangat erat. Kinerja memiliki makna positif dalam arti normative, seperti kualitas kerja, disiplin, jujur, giat, produktif dan sebagainya. Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan kinerja seseorang diperlukan penilaian khusus yang dilakukan oleh seseorang yang memiliki sesuatu dengan bidangnya.

Dari pengertian kinerja bisa ditarik kesimpulan, bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran yang kegiatannya dalam proses belajar mengajar meliputi :

1. menguasai landasan pendidikan,
2. menguasai bahan pelajaran,

3. menyusun program pembelajaran,
4. melaksanakan program pengajaran,
5. menilai hasil dan proses belajar yang telah dilaksanakan,
6. menyelenggarakan program bimbingan,
7. menyelenggarakan administrasi sekolah,
8. berinteraksi dengan teman sejawat atau masyarakat.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Panji (1998: 14) dijelaskan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa hal, yang diantaranya sebagai berikut :

1. motivasi seseorang dalam memasuki pekerjaan
2. cara pandang seseorang terhadap pekerjaan,
3. lingkungan pekerjaan,
4. fasilitas dalam pekerjaan.
5. ketenangan dan semangat kerja,
6. tugas jabatan sesuai dengan kemampuan dan minatnya,
7. kesempatan untuk berkarir,
8. keamanan dan kenyamanan bekerja,
9. rekan sekerja,
10. kompensasi atau imbalan,
11. kepribadian dan kehidupan emosional seseorang.

Di sisi lain menurut Kossen (1993: 14) menyebutkan delapan faktor yang mempengaruhi kinerja bawahan yaitu :

1. kompensasi yang memadai dan wajar,
2. kondisi kerja yang aman dan sehat,

3. kesempatan untuk mengembangkan kemampuan,
4. kesempatan untuk pertumbuhan berlanjut dan ketentraman,
5. rasa ikut memiliki,
6. hak-haknya diperhatikan,
7. ruang kehidupan kerja dan
8. relevansi sosial dari kehidupan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Steers (1985: 147) ada tiga faktor yang saling berkaitan satu sama lain, yaitu :

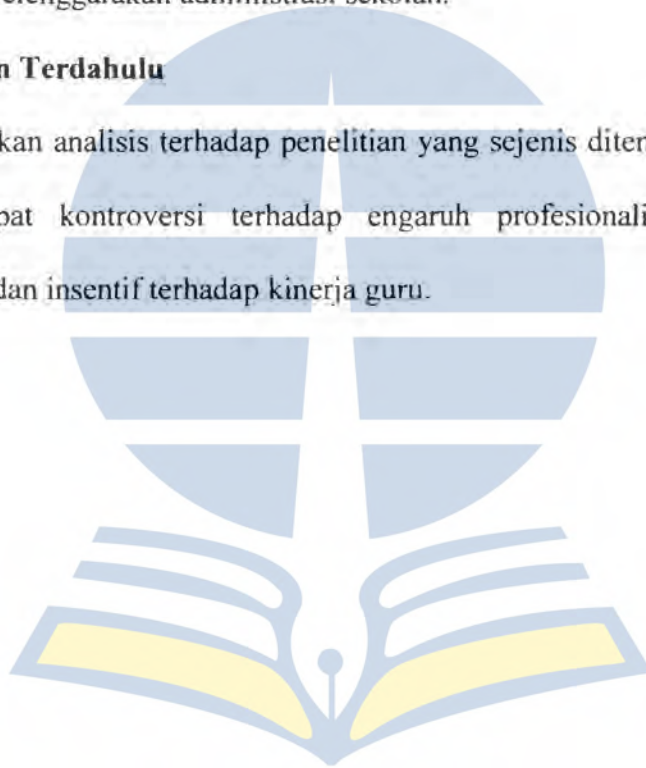
- 1) Kemampuan, perangai dan minat seseorang bekerja. Ketiga hal tersebut merupakan ciri-ciri individu yang sangat menentukan kemampuan bekerja dan dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Sifat dapat dianggap relatif mantap sepanjang waktu walaupun mungkin akan timbul beberapa perubahan akibat interaksi dari luar misalnya latihan.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas peran. Pengertian dan penerimaan individu atas yang dibebankan kepadanya, semakin jelas pengertian pekerjaan mengenai persyaratan dan sasaran pekerjaannya maka semakin besar energi yang dapat dikerahkan bagi kegiatan-kegiatan kearah tujuan organisasi.
- 3) Motivasi dan kinerja. Kinerja dimulai dari pengakuan yang jelas, faktor-faktor yang mendukung motivasi dan kinerja dari individu dapat meliputi: kemauan, perangai, kepribadian, minat dan persepsi peranan. Sedangkan faktor organisasi dapat meliputi pembentukan stuktur, gaya kepemimpinan, sistem imbalan dan lain sebagainya.

Dalam penelitian ini kinerja guru yang kami maksud adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran yang kegiatannya dalam proses belajar mengajar meliputi :

1. merencanakan program pembelajaran.
2. kemampuan melaksanakan atau mengelola proses belajar mengajar,
3. kemampuan menilai proses belajar mengajar
4. menyelenggarakan administrasi sekolah.

5. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan analisis terhadap penelitian yang sejenis ditempat yang berbeda, maka terdapat kontroversi terhadap engaruh profesionalisme, kemampuan komunikasi dan insentif terhadap kinerja guru.



Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Hartantio Widi Widagdo	2005	Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SLTP Ibu Kartini Semarang	Analisis regresi linier berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada SLTP Ibu Kartini Semarang
2	Jeane Aneke Repie dan I Gst. Ayu Dewi Adnyani	2009	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, dan Kompensasi Finansial secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan
3	Komang Tribayu Astrayana dan Anak Agung Ayu Sriathi	2010	Pengaruh Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember	Analisis regresi linier berganda	Insentif dan Tunjangan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember
4	Eliya Sratika	2012	Pengaruh Sikap Profesional, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Sungai Penuh	Analisis regresi berganda	Sikap Profesional, Motivasi Kerja Dan Disiplin secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru

6. Kerangka Pemikiran

Guru menduduki posisi yang sangat strategis yang akan memberikan kontribusi langsung terhadap kualitas hasil belajar murid. Seperti yang dinyatakan Aqib (2002:22) bahwa guru adalah faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan sentral dari proses belajar mengajar. Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik. Kinerja guru adalah seluruh usaha guru untuk menyelenggarakan proses pembelajaran demi mencapai tujuan pendidikan, meliputi yang terkait tugas profesionalnya sebagai guru dan tugas pengembangan pribadi guru.

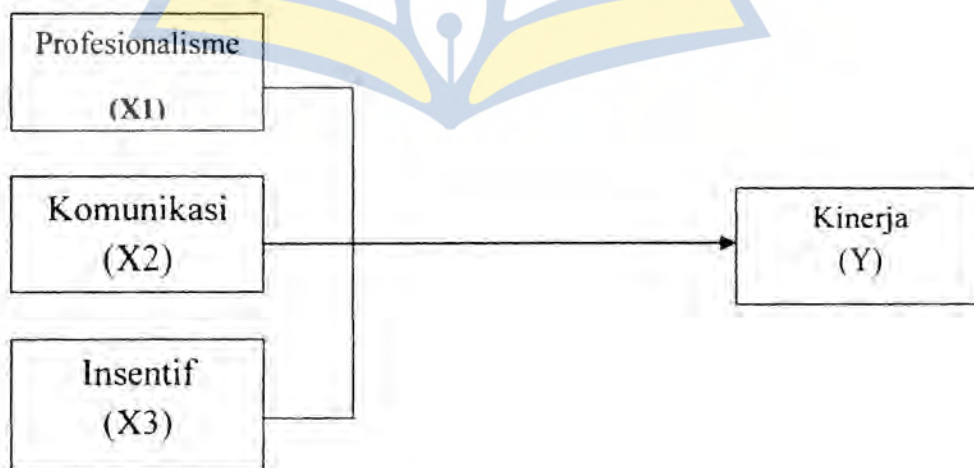
Seorang guru yang profesional tidak hanya memiliki kemampuan teknis edukatif dalam melaksanakan tugasnya, tetapi juga harus memiliki karakter yang dapat diandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi peserta didik, keluarga, dan masyarakat, menurut Mulyasa (2007 : 77) guru yang profesional adalah guru yang secara pedagogis memiliki kemampuan mengelola pembelajaran. Profesionalisme juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam mendidik siswa, jika para guru menjalankan prinsip-prinsip profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsinya, maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

Insentif merupakan salah satu upaya yang mendasar untuk mendorong guru agar bekerja sebaik-baiknya. Menurut Simamora (1997:445) insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan organisasi. Insentif merupakan pendorong semangat kerja yang akan sangat efektif di dalam setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta.

pemberian insentif atau sistem imbalan memiliki kaitan erat dengan kinerja adalah dengan menentukan ukuran yang jelas dan pasti terhadap kinerja itu sendiri. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas dan kinerja guru.

Menurut (Purwanto, 2006:20), komunikasi adalah suatu proses komunikasi yang menggunakan media yaitu bahasa atau simbol-simbol yang bisa digunakan untuk mentransfer pesan-pesan dari pemberi pesan ke penerima pesan melalui proses komunikasi. Apabila cara menyampaikan pesan dan mengembangkan pesan tidak terdapat masalah-masalah dan si penerima pesan juga bisa menerima pesan dan menafsirkan pesan dengan komunikasi yang efektif ini maka kinerja karyawan akan meningkat karena antara karyawan telah mengerti pesan yang telah disampaikan.

Memperjelas alur kajian akademik dalam penulisan ini perlu dibuat suatu bagan alur kerangka pemikiran penelitian, sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 2.1 dibawah ini :



Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran

7. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008: 93) “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”, pada penelitian ini dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat.
2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat.
3. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat.
4. Profesionalisme, Komunikasi, Insentif secara serempak berpengaruh terhadap kinerja guru di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Berdasarkan bentuk hubungan antar variabelnya penelitian ini adalah hubungan sebab akibat (Sugiyono, 2006:10), yaitu hubungan Profesionalisme (X_1), Komunikasi (X_2), dan Insentif (X_3), dengan Kinerja Guru (Y), selain itu juga pengaruh Profesionalisme (X_1), Komunikasi (X_2), dan Insentif (X_3), secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y) yang berada di wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat.

2. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini yang dicari adalah besaran kontribusi variabel Profesionalisme (X_1), Komunikasi (X_2), Insentif (X_3) terhadap variabel kinerja guru (Y). Untuk menunjukkan besaran kontribusi variabel bebas.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subtek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2000: 55). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru diseluruh wilayah Kecamatan Gunungsitoli Barat yang berjumlah 234 orang dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru		Ket
		PNS	Non PNS	
1.	TK EPHIPHANIA	-	3	
2.	TK FAOMASI	-	3	
3.	PAUD UMBU	-	3	
4.	PAUD LARIA	-	5	
5.	SDN NO. 070984 TUMORI	9	7	
6.	SDN NO. 070983 SIHAREO	16	6	
7.	SDN NO. 076063 ORAHILI II LOT	9	10	
8.	SDN NO. 074046 LOLOMOYO	11	6	
9.	SDN NO. 070988 HILINAKHE	8	10	
10.	SDN NO. 071008 GADA	8	9	
11.	SDN NO. 070998 ONOZIKHO	8	6	
12.	SDN NO. 078010 BANUASIBOHOU	2	18	
13.	SDN NO. 071016 ONONAMOLO II LOT	5	9	
14.	SMP NEGERI 1 GUNUNGSITOLI BARAT	18	14	
15.	SMP NEGERI 2 GUNUNGSITOLI BARAT	10	4	
16.	SMK NEGERI 1 GUNUNGSITOLI BARAT	10	8	
Jumlah		113	121	
Jumlah Keseluruhan		234 Orang		

2. Sampel

Sampel penelitian adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang memiliki populasi (Sugiyono, 2000:16). Berkaitan dengan penentuan sampel, dalam penelitian ini digunakan proporsional random sampling. Teknik ini dilakukan karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2000:58).

Adapun sampel dalam penelitian ini menggunakan tabel krejcie dengan menggunakan penentuan jumlah sampel dari populasi dengan taraf kesalahan 5%. Apabila populasi sebanyak 234 maka digenapkan menjadi 240, maka sampel yang akan dijadikan penentu penelitian dengan ketentuan kesalahan 5% yaitu 47 orang. (Sugiyono, 2006:98). Adapun cara pengambilan sampel dengan menggunakan proporsional random sampling.

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru		Populasi	Sampel
		PNS	Non PNS		
1.	TK EPHIPHANIA	-	3	3	1
2.	TK FAOMASI	-	3	3	1
3.	PAUD UMBU	-	3	3	1
4.	PAUD LARIA	-	5	5	1
5.	SDN NO. 070984 TUMORI	9	7	16	3
6.	SDN NO. 070983 SIHAREO	16	6	22	4
7.	SDN NO. 076063 ORAHILI II LOT	9	10	19	4
8.	SDN NO. 074046 LOLOMOYO	11	6	17	3
9.	SDN NO. 070988 HILINAKHE	8	10	18	4
10.	SDN NO. 071008 GADA	8	9	17	3
11.	SDN NO. 070998 ONOZIKHO	8	6	14	3
12.	SDN NO. 078010 BANUASIBOHOU	2	18	20	4
13.	SDN NO. 071016 ONONAMOLO II LOT	5	9	14	3
14.	SMP NEGERI 1 GUNUNGSITOLI BARAT	18	14	28	5
15.	SMP NEGERI 2 GUNUNGSITOLI BARAT	10	4	14	3
16.	SMK NEGERI 1 GUNUNGSITOLI BARAT	10	8	18	4
Jumlah		113	121	234 Orang	47 Orang

C. Variabel Penelitian

Variabel adalah gejala yang menjadi fokus penelitian untuk diamati (Sugiyono, 2000: 2). Arikunto (1998: 97) mengatakan variabel dalam penelitian atau yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas dan variabel terikat. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas

Menurut Sugiono (2006: 59) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah

profesionalisme guru (X_1), kemampuan berkomunikasi (X_2) dan insentif (X_3).

2. Variabel terikat

Menurut Sugiono (2006:59) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y).

Variabel bebas terdiri atas profesionalisme guru (X_1), komunikasi (X_2), insentif (X_3), dan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Adapun komponen untuk masing-masing variabel yang diungkap dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Definisi operasional dan Indikator Profesionalisme

Profesionalisme adalah suatu sikap guru dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan. Indikator dari profesionalisme yaitu :

- a. Memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran yang tertera
- b. Mampu menciptakan hal-hal baru
- c. Tanggap dalam situasi yang membutuhkan kecepatan dan ketepatan.

2. Indikator komunikasi

Menurut Himstreet & Baty (2008) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

Indikator dari komunikasi adalah :

- a. Mampu memahami situasi anak didik
- b. Mampu mengubah sesuatu yang menyimpang
- c. Mampu menjalin hubungan yang baik
- d. Mampu menggunakan media pembelajaran Indikator kinerja guru

3. Indikator insentif

Insentif adalah penghasilan yang diterima guru sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dan prestasi yang dicapai. Indikator dari insentif meliputi :

- a. gaji/upah
- b. tunjangan, dan
- c. penghargaan.

4. Indikator Kinerja

Kinerja seseorang guru adalah hasil yang dicapai dalam kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh seorang guru di dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Adapun indikator kinerja guru meliputi :

- a. Merencanakan pembelajaran dengan tepat
- b. Melaksanakan penilaian prestasi belajar siswa
- c. Memberi materi ajar sesuai dengan karakter yang dimiliki.
- d. Menggunakan media dan sumber belajar
- e. Menggunakan berbagai metode pembelajaran

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu instrumen untuk mengumpulkan data tentang variabel profesional

guru, komunikasi, insentif dan kinerja guru kinerja guru di wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat. Instrumen tersebut berupa angket yang disusun sesuai dengan variabel-variabel tersebut. Untuk memperoleh data, pembuatan instrumen terlebih dahulu dilakukan inventarisasi indikator dari masing-masing variabel.

Menurut Sugiono (2006: 74) penelitian angket mampu mengacu pada skala Likert 1 sampai 4 yang dikelompokkan menjadi, *fovariable* dan *unfovariable*. Angket tersebut terdiri atas pertanyaan dengan empat pilihan jawaban responden yang dikenai angket harus memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam angket. Dalam penelitian ini skoring masing-masing item *favorable* (positif) adalah:

1. Jika jawaban selalu maka skornya adalah 4
2. Jika jawaban sering maka skornya adalah 3
3. Jika jawaban jarang maka skornya adalah 2
4. Jika jawaban tidak pernah maka skornya adalah 1

Sebelum menyusun angket terlebih dahulu dibuat konsep alat ukur yang mencerminkan isi kajian teori. Konsep ini dijabarkan dalam variabel-variabel dan indikator yang disesuaikan dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai.

Adapun Operasional Variabel seperti pada Tabel 3.3

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Profesionalisme guru	Suatu sikap guru dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan khususnya di wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat	1. Memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran yang tertera 2. Mampu menciptakan hal-hal baru 3. Tanggap dalam situasi yang membutuhkan kecepatan dan ketepatan.	Likert
Komunikasi	suatu proses penukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan	1. Mampu memahami situasi anak didik 2. Mampu mengubah sesuatu yang menyimpang 3. Mampu menjalin hubungan yang baik 4. Mampu menggunakan media pembelajaran	Likert
Insentif	penghasilan yang diterima guru sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dan prestasi yang dicapai di wilayah UPTD pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat	1. gaji/upah 2. tunjangan, dan 3. penghargaan.	Likert
Kinerja guru	Hasil yang dicapai dalam kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh seorang guru	1. Merencanakan pembelajaran dengan tepat 2. Melaksanakan penilaian prestasi belajar siswa 3. Memberi materi ajar sesuai	Likert

	di dalam melaksanakan tugas-tugasnya.	dengan karakter yang dimiliki. 4. Menggunakan media dan sumber belajar 5. Menggunakan berbagai metode pembelajaran	
--	---------------------------------------	--	--

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Instumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini sebelumnya akan diuji coba. Pelaksanaan uji coba akan dikenakan pada sumber data yang bukan termasuk anggota pada sampel yang telah terpilih. Uji coba dimaksudkan untuk mendapatkan instrumen yang valid dan *reliable*. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji coba khususnya uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas instrumen perlu dilakukan peneliti untuk memperoleh instrumen yang valid. Hal ini sesuai makna validitas yang dikemukakan. Arikunto (1998: 158) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut ;

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai $r \text{ hitung}$ dengan $r \text{ tabel}$ untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Data yang diperoleh harus menunjukan hasil yang stabil dan konsisten dan bila dilakukan kembali terhadap objek yang sama. Pengujian ini

dilakukan oleh penulis pada guru di wilayah UPTD pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Sampel uji validitas dalam penelitian ini sebanyak 30 orang guru. Pada penelitian ini uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan metode sekali ukur (*one shot method*), dimana metode pengukuran ini cukup dilakukan satu kali, dan dengan menggunakan program *SPSS 20.0 for windows*.

1. Hasil uji validitas instrumen variabel profesionalisme guru.

Hasil pengujian instrumen variabel profesionalisme guru dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme Guru
Item-Total Statistics

No	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
P1	20.90	14.990	.454	.834	Valid
P2	20.73	14.685	.488	.831	Valid
P3	21.07	12.547	.813	.786	Valid
P4	21.27	14.892	.411	.841	Valid
P5	21.13	14.809	.473	.833	Valid
P6	20.90	13.266	.699	.803	Valid
P7	21.00	14.000	.573	.820	Valid
P8	21.00	13.586	.653	.810	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20 (2015)

Tabel 3.5 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.361). Dengan demikian semua butir pernyataan dinyatakan valid dan kuesioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas

2. Hasil uji validitas instrumen variabel kemampuan komunikasi.

Hasil pengujian instrumen variabel kemampuan komunikasi dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut ini:

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel kemampuan komunikasi
Item-Total Statistics

No	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
P1	24.10	24.162	.867	.912	Valid
P2	24.00	26.759	.614	.928	Valid
P3	24.03	25.068	.784	.918	Valid
P4	23.90	24.369	.838	.914	Valid
P5	23.93	25.582	.687	.924	Valid
P6	23.83	27.040	.485	.936	Valid
P7	24.07	24.754	.805	.917	Valid
P8	24.07	25.306	.680	.925	Valid
P9	24.07	24.064	.906	.910	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20 (2015)

Tabel 3.5 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.361). Dengan demikian semua butir pernyataan dinyatakan valid dan kuesioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

3. Hasil uji validitas instrumen variabel insentif.

Hasil pengujian instrumen variabel insentif dapat dilihat pada Tabel 3.6 berikut ini:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Insentif
 Item-Total Statistics

No	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
P1	29.97	29.413	.558	.874	Valid
P2	29.97	27.964	.621	.870	Valid
P3	29.90	28.852	.554	.875	Valid
P4	29.93	28.133	.622	.870	Valid
P5	29.97	28.792	.597	.872	Valid
P6	30.10	29.817	.508	.877	Valid
P7	30.10	28.024	.659	.868	Valid
P8	30.07	28.202	.655	.868	Valid
P9	29.97	28.930	.579	.873	Valid
P10	30.00	28.483	.615	.871	Valid
P11	30.03	28.654	.574	.874	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20 (2015)

Tabel 3.6 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari nilai r_{Tabel} (0.361). Dengan demikian semua butir pernyataan dinyatakan valid dan kuesioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas

4. Hasil uji validitas instrumen variabel kinerja guru.

Hasil pengujian instrumen variabel kinerja guru dapat dilihat pada

Tabel 3.7 berikut ini:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru
Item-Total Statistics

No	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
P_1	23.83	26.695	.762	.916	Valid
P_2	23.83	27.523	.609	.926	Valid
P_3	23.53	26.257	.699	.920	Valid
P_4	23.73	25.857	.849	.910	Valid
P_5	23.87	28.602	.462	.935	Valid
P_6	23.87	26.189	.867	.910	Valid
P_7	23.77	26.875	.735	.918	Valid
P_8	23.93	25.789	.828	.911	Valid
P_9	23.77	26.599	.828	.912	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20 (2015)

Tabel 3.7 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.361). Dengan demikian semua butir pernyataan dinyatakan valid dan kuesioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 1998:168). Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian suatu kuesioner dikatakan Reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$, maka pertanyaan tersebut dikatakan reliabel. Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,70$, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak reliabel.

1. Hasil uji reliabilitas instrumen variabel profesionalisme guru.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.8 berikut ini:

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Profesionalisme Guru
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20 (2015)

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat pada Tabel 3.8, *Cronbach Alpha* sebesar 0,840. Karena *Cronbach Alpha* di atas 0,70 maka seluruh butir pernyataan adalah reliabel.

2. Hasil uji reliabilitas instrumen variabel kemampuan komunikasi.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.9 berikut ini:

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Komunikasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	9

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20 (2015)

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat pada Tabel 3.9, *Cronbach Alpha* sebesar 0,929. Karena *Cronbach Alpha* di atas 0,70 maka seluruh butir pernyataan adalah reliabel.

3. Hasil uji reliabilitas instrumen variabel insentif.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.10 berikut ini:

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	11

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20 (2015)

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat pada Tabel 3.10, *Cronbach Alpha* sebesar 0,882. Karena *Cronbach Alpha* di atas 0,70 maka seluruh butir pernyataan adalah reliabel.

4. Hasil uji reliabilitas instrumen variabel kinerja.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.11 berikut ini

Tabel 3.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	9

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20 (2015)

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat pada Tabel 3.11, *Cronbach Alpha* sebesar 0,926. Karena *Cronbach Alpha* di atas 0,70 maka seluruh butir pernyataan adalah reliabel.

G. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode angket. Pertimbangan digunakannya metode tersebut, karena keterbatasan waktu peneliti dan luasnya wilayah penelitian ini.

H. Analisis data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) dengan bantuan program SPSS.

I. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mendapatkan gambaran penyebaran data hasil penelitian masing-masing variabel secara kategorial. Skor yang didapatkan dari setiap variabel dibuat kriteria skor menjadi 5 yaitu sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan tidak baik (untuk variabel profesional guru, komunikasi, insentif dan kinerja guru) dan sangat tinggi, tinggi, cukup, kurang, dan rendah (untuk variabel kepuasan kerja). Rentang skor ideal yang ada sesuai skala Likert berkisar berkisar antara 1 sampai 5 karena ada lima alternatif jawaban.

J. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian distribusi normal dilakukan dengan cara melihat histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal.

Disamping itu digunakan normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data distribusi normal. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu asumsi penting dari model regresi linear klasik adalah bahwa variance dari residual yang muncul dalam fungsi regresi adalah homokedastisitas, yaitu terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan uji Gletser dengan melihat tingkat signifikansi dari hasil regresi nilai absolute residual sebagai variabel terikat dengan variabel karakteristiknya. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat juga dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada grafik plot (Scatterplot) antara nilai prediksi variabel terkait (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

c. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2005: 175). Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variable-variabel bebas, dan dapat juga dilihat pada nilai *tolerance* serta nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai VIF tidak lebih dari 5 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

K. Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh dua atau lebih variabel prediktor terhadap satu variabel kriterium dengan menggunakan persamaan regresi yaitu :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

$\hat{Y}$ = nilai yang diprediksi

X = nilai variabel prediktor

a = bilangan konstan

b = bilangan koefisien predictor

Variabel X_1 = Profesionalisme

Variabel X_2 = Komunikasi

Variabel X_3 = Insentif

Variabel Y = Kinerja

2. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2005: 91). Uji-F digunakan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh Variabel Profesionalisme Guru, Komunikasi, dan Insentif terhadap Variabel Kinerja Guru. Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima atau H_a ditolak, jika $F_{hitung} < F_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak atau H_a diterima, jika $F_{hitung} > F_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

3. Uji Signifikan Individual/ Uji Parsial (Uji-t)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah Variabel Profesionalisme Guru, Komunikasi, dan Insentif secara individual mempengaruhi Variabel Kinerja Guru. Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima atau H_a ditolak, jika $t_{hitung} < t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak atau H_a diterima, jika $t_{hitung} > t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan satu. Nilai koefisien determinasi kecil, berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai koefisien determinasi mendekati satu, berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali 2005:83). Dalam penelitian ini menggunakan *adjusted R square*, karena menurut Ghozali (2005:83) kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat. Oleh karena itu banyak peneliti yang menganjurkan menggunakan *adjusted R square* pada saat mengevaluasi model regresi. Tidak seperti R^2 , nilai *adjusted R^2* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum UPTD

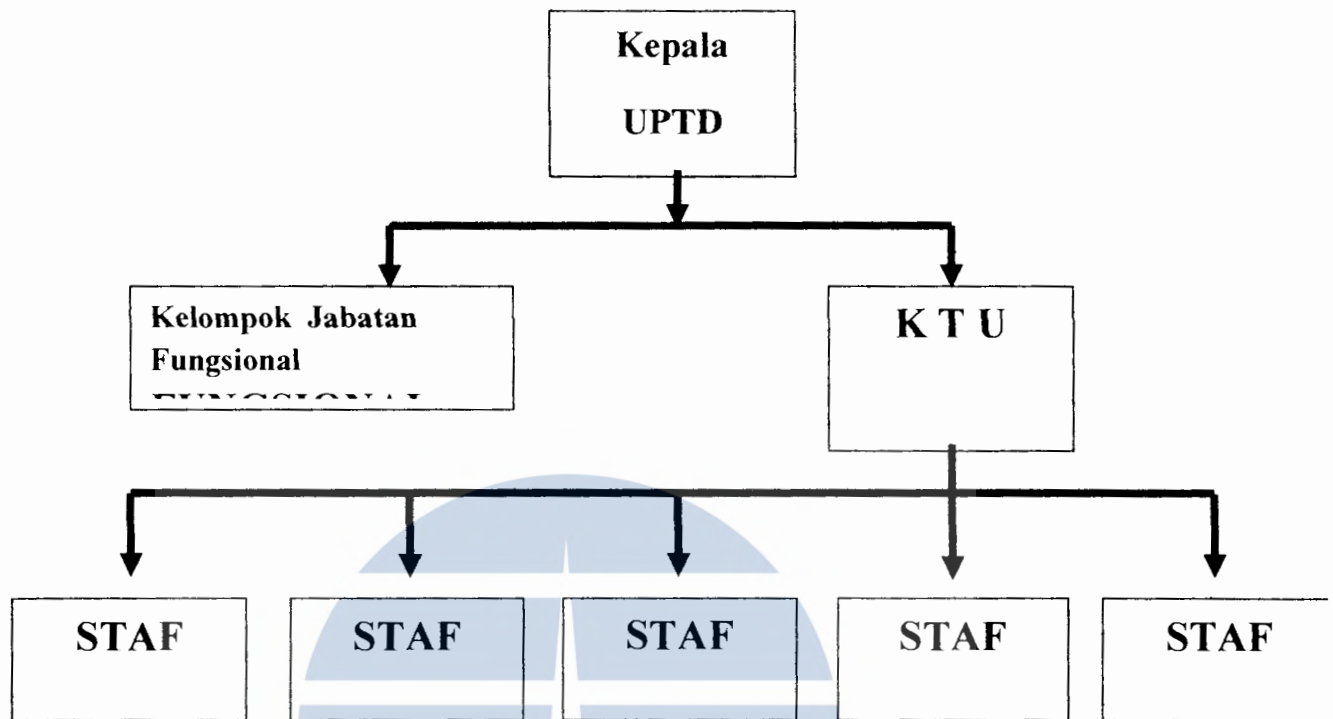
UPTD Pendidikan Kecamatan Barat merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli yang terletak disebelah Barat Kota Gunungsitoli yang pada awalnya bernomenklatur Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat. sejak tahun 2009 berubah nama Kabupaten Nias mengalami pemekaran menjadi Kota Gunungsitoli.

VISI DAN MISI

VISI : Terwujudnya masyarakat yang berpendidikan , beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

MISI :Menyatukan tekad seluruh tenaga pendidik dan kependidikan untuk mencerdaskan masyarakat untuk mepercepat pembangunan kota Gunungsitoli di bidang Pendidikan.

Struktur organisasi UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat dapat di lihat pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi UPTD Pendidikan
Kecamatan Gunungsitoli Barat

B. TUGAS DAN FUNGSI UPTD PENDIDIKAN KOTA GUNUNGSITOLI

1. UPTD PENDIDIKAN KECAMATAN

Mempunyai tugas melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/kegiatan teknis penunjang Dinas di Bidang Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Kejuruan di wilayah kerjanya.

Dengan rincian tugas sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Kejuruan di wilayah kerjanya.
2. Penyusunan rencana program dan rencana kerja anggaran di bidang Bidang Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Kejuruan di wilayah kerjanya.

3. Penkoordinasian pelaksanaan tugas di Bidang Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Kejuruan di wilayah kerjanya.
4. Pelaksanaan pengumpulan data, pengolahan dan penyajian data di Bidang Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Kejuruan di wilayah kerjanya.
5. Pelaksanaan pengurusan Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Kejuruan di wilayah kerjanya.
6. Pelaksanaan monitoring, penilaian dan pengendalian kegiatan di Bidang Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Kejuruan di wilayah kerjanya.
7. Penyajian data dan informasi di Bidang Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Kejuruan di wilayah kerjanya.
8. Pelaksanaan pemantauan, pengawasan, pengendalian dan evaluasi kegiatan di Bidang Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Kejuruan di wilayah kerjanya.
9. Penyusunan laporan realisasi anggaran UPTD Pendidikan Kecamatan di wilayah kerjanya.
10. Penyusunan laporan kinerja program UPTD Pendidikan Kecamatan di wilayah kerjanya.
11. Pengelolaan urusan ketatausahaan UPTD Pendidikan Kecamatan di wilayah kerjanya.
12. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Pendidikan sesuai dengan bidang tugasnya.

2. KEPALA UPTD

Kepala UPTD Pendidikan Kecamatan mempunyai tugas merencanakan, memimpin, mengkoordinasikan, menyusun kebijakan membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi tugas dan fungsi.

3. SUB BAGIAN TATA USAHA

1. Penyusunan rencana dan program kerja di bidang ketatausahaan.
2. Pengelolaan urusan surat menyurat, kearsipan, ekspedisi, perjalanan dinas, kehumasan, dokumentasi dan pelaporan.
3. Pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan serta kebersihan kantor.
4. Pelaksanaan urusan administrasi keuangan yang meliputi perhitungan, pembukuan dan pelaporan keuangan.
5. Pelaksanaan pengawasan, pengendalian, monitoring dan evaluasi dan serta pelaporan di bidang ketatausahaan.
6. Melaksanakan pembinaan kelembagaan dan ketatalaksanaan.
7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala UPTD pendidikan Kecamatan sesuai dengan bidang tugasnya.

4. KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL

1. Kelompok jabatan fungsional terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional tertentu dan jabatan fungsional umum yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang tugasnya.
2. Jumlah jabatan fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.
3. Jenis dan jenjang jabatan fungsional diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

C. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada pada Tabel dibawah ini :

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	(%)
Laki-Laki	25	53,2%
Perempuan	22	46,8%
Total	47	100%

Sumber : Hasil SPSS 20 (2015)

Tabel 4.1 menunjukan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang (53,2%) lebih banyak daripada jumlah responden perempuan,hal ini menjelaskan bahwa lebih banyak laki-laki yang berprofesi sebagai seorang guru.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada pada Tabel dibawah ini :

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Jumlah (orang)	(%)
1 s/d 10 tahun	27	57,4%
11 s/d 20 tahun	5	10,6%
21 s/d 30 tahun	6	12,8%

31 s/d 40 tahun	9	19%
Total	47	100%

Sumber : Hasil SPSS 20 (2015)

Tabel 4.2 menjelaskan bahwa lebih banyak responden yang menjadi guru dengan masa kerja 1 s/d 10 tahun daripada masa kerja yang lain.

D. Analisis Statistik Deskriptif

Setelah mengenal karakteristik dari responden penelitian, berikut ini akan ditampilkan hasil olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat responden. Secara deskriptif persentase hasil penelitian setiap dimensi faktor yang mempengaruhi kinerja guru di wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat.

1. Distribusi frekuensi jawaban responden untuk variabel Profesionalisme guru

Distribusi jawaban responden terhadap 8 butir pernyataan mengenai variabel profesionalisme guru (X_1) dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3
Distribusi Jawaban Responden
Terhadap Profesionalisme Guru (X_1)

No. Pernyataan	Tidak Pernah		Jarang		Sering		Selalu		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	2,1	1	2,1	6	2,8	39	83,0	47	100
2	0	0	3	6,4	5	10,6	39	83,0	47	100
3	0	0	1	2,1	1	2,1	45	95,7	47	100
4	0	0	1	2,1	19	40,4	27	57,4	47	100
5	0	0	3	6,4	8	17,0	36	76,6	47	100
6	0	0	4	8,5	5	10,6	38	80,9	47	100
7	0	0	2	4,3	10	21,3	35	74,5	47	100
8	0	0	0	0	2	4,3	45	95,7	47	100

Sumber : Hasil SPSS 20 (2015)

1. Pada butir pernyataan ke-1 “Bapak/ibu tepat waktu dalam melaksanakan tugas” dari 47 responden, terdapat 39 orang responden (83,0%) yang cenderung menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
2. Pada butir pernyataan ke-2 “Bapak/ibu menguasai standar isi pada mata pelajaran tertentu” dari 47 responden, terdapat 39 orang responden (83%) yang cenderung menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru menguasai tentang standar isi mata pelajaran tertentu lebih mendalam untuk diajarkan kepada murid.
3. Pada butir pernyataan ke-3 “Bapak/ibu memahami standar kompetensi pada mata pelajaran tertentu” dari 47 responden, terdapat 45 orang responden (95,7%) yang cenderung menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru memahami standar kompetensi pada mata pelajaran tertentu.
4. Pada butir pernyataan ke-4 “Bapak/ibu menciptakan hal-hal yang baru dalam proses belajar mengajar agar siswa cepat memahami tujuan pembelajaran” dari 47 responden, terdapat 27 orang responden (57,4%) yang cenderung menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru selalu menciptakan hal-hal yang baru dalam proses belajar mengajar sehingga siswa cepat memahami dan menguasai tentang pelajaran .
5. Pada butir pernyataan ke-5 “Bapak/ibu pernah melakukan suatu tindakan dalam keadaan yang membutuhkan kecepatan dalam proses belajar mengajar” dari 47 responden, terdapat 36 orang responden (76,6%) yang cenderung menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru

sealu melakukan suatu tindakan dalam keadaan yang membutuhkan kecepatan dalam proses belajar mengajar.

6. Pada butir pernyataan ke-6 “Bapak/ibu pernah melakukan suatu tindakan yang mengubah suatu model pembelajaran apabila menyimpang” dari 47 responden, terdapat 38 orang responden (80,9%) yang cenderung menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru pernah melakukan suatu tindakan yang mengubah suatu model pembelajaran apabila diketahui menyimpang dan lebih mengikuti apa yang telah ditentukan.
7. Pada butir pernyataan ke-7 “Bapak/ibu memberikan penghargaan kepada siswa yang berprestasi” dari 47 responden, terdapat 35 orang responden (74,5%) yang cenderung menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa guru memberikan penghargaan apabila ada siswa yang berprestasi untuk memotivasi siswa dalam belajar.
8. Pada butir pernyataan ke-8 “Bapak/ibu telah melaksanakan tugas dan fungsi sebagai guru sesuai dengan aturan yang berlaku” dari 47 responden, terdapat 45 orang responden (95,7%) yang cenderung menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru sudah melaksanakan tugas dan fungsi sebagai guru sesuai dengan aturan yang berlaku.

2. Distribusi frekuensi jawaban responden untuk variabel Kemampuan komunikasi

Distribusi jawaban responden terhadap 9 butir pernyataan mengenai variabel kemampuan komunikasi (X_2) dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden
Terhadap Kemampuan Komunikasi (X₂)

No. Pernyataan	Tidak Pernah		Jarang		Sering		Selalu		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	1	2,1	6	12,8	40	85,1	47	100
2	0	0	1	2,1	4	8,5	42	89,4	47	100
4	0	0	1	2,1	2	4,3	44	93,6	47	100
5	0	0	1	2,1	9	19,1	37	78,7	47	100
6	0	0	0	0	10	21,3	37	78,7	47	100
7	0	0	8	17,0	5	10,6	34	72,3	47	100
8	0	0	1	2,1	9	19,1	37	78,7	47	100
9	0	0	1	2,1	1	2,1	45	95,7	47	100
10	0	0	1	2,1	6	12,8	40	85,1	47	100

Sumber : Hasil SPSS 20 (2015)

1. Pada butir pernyataan ke-1 “Bapak/ibu memiliki hubungan interaksi yang terjalin baik antara siswa” dari 47 responden, terdapat 40 orang responden (85,1%) yang cenderung menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa interaksi antara guru dan siswa sudah terjalin dengan baik.
2. Pada butir pernyataan ke-2 “Bapak/ibu memiliki hubungan sosial yang terjalin baik antara sesama guru” dari 47 responden, terdapat 42 orang responden (89,4%) yang cenderung menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa hubungan sosial antar guru terjalin dengan baik.
3. Pada butir pernyataan ke-3 “Bapak/ibu memiliki hubungan sosial yang terjalin baik dengan kepala sekolah” dari 47 responden, terdapat 44 orang responden (93,6%) yang menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa hubungan sosial antar guru dengan kepala sekolah sudah terjalin dengan baik.
4. Pada butir pernyataan ke-4 “Bapak/ibu memiliki interaksi dengan lingkungan sekitar sekolah” dari 47 responden, terdapat 37 orang responden (78,7%)

yang cenderung menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru berinteraksi dengan baik kepada lingkungan sekitar sekolah.

5. Pada butir pernyataan ke-5 “Bapak/ibu memiliki perhatian terhadap situasi siswa/i dalam suatu kondisi yang berbeda” dari 47 responden, terdapat 37 orang responden (78,7%) yang cenderung menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru selalu memperhatikan kondisi para siswa.
6. Pada butir pernyataan ke-6 “Ada respon siswa terhadap materi pembelajaran yang disampaikan oleh bapak/ibu guru” dari 47 responden , terdapat 34 orang responden (72,3%) yang menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa para siswa memiliki respon yang baik terhadap materi pembelajaran yang disampaikan.
7. Pada butir pernyataan ke-7 “Bapak/ibu mampu menciptakan suasana menyenangkan dalam proses belajar mengajar” dari 47 responden, terdapat 37orang responden (78,7%) yang cenderung menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru mampu menciptakan suasana yang menyenangkan dalam proses belajar mengajar.
8. Pada butir pernyataan ke-8 “Bapak/ibu memotivasi siswa untuk semangat belajar” dari 47 responden terdapat 45 orang responden (95,7%) yang cenderung menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru memotivasi siswa untuk belajar dan meningkatkan prestasinya.
9. Pada butir pernyataan ke-9 “Bapak/ibu menggunakan alat bantu dalam menyampaikan materi pembelajaran (laptop/proyektor,dll)” dari 47 responden, terdapat 40 orang responden (85,1%) yang cenderung menyatakan selalu, hal

ini dapat menjelaskan bahwa para guru selalu menggunakan alat bantu dalam menyampaikan materi pembelajaran agar siswa dapat cepat mengerti.

3. Distribusi frekuensi jawaban responden untuk variabel insentif

Distribusi jawaban responden terhadap 11 butir pernyataan mengenai variabel insentif (X_3) dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden
Terhadap Insentif (X_3)

No. Pernyataan	Tidak Pernah		Jarang		Sering		Selalu		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	48,9	8	17,0	9	19,1	7	14,9	47	100
2	38	80,9	9	18,1	0	0	0	0	47	100
3	0	0	4	8,5	0	0	43	91,5	47	100
4	0	0	1	2,1	2	4,3	44	93,6	47	100
5	1	21,0	5	10,6	20	42,6	21	44,7	47	100
6	2	4,3	2	4,3	10	21,3	33	70,2	47	100
7	26	55,3	9	19,1	5	10,6	7	14,9	47	100
8	14	29,8	17	36,2	12	25,5	4	8,5	47	100
9	4	8,5	4	8,5	7	14,9	32	68,1	47	100
10	0	0	0	0	8	7,0	39	83,0	47	100
11	0	0	0	0	0	0	47	100,0	47	100

Sumber : Hasil SPSS 20 (2015)

1. Pada butir pernyataan ke-1 “Bapak/ibu dalam menerima gaji mengalami keterlambatan” dari 47 responden, terdapat 23 orang responden (48,9%) yang menyatakan cenderung selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru hampir tidak pernah mengalami keterlambatan dalam menerima gaji.
2. Pada butir pernyataan ke-2 “Bapak/ibu dalam menerima gaji mengalami pemotongan” dari 47 responden, terdapat 38 orang responden (80,9%) yang cenderung menyatakan tidak pernah, hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru tidak pernah mengalami pemotongan gaji.

3. Pada butir pernyataan ke-3 “Bapak/ibu menerima tunjangan profesi” dari 47 responden, terdapat 43 orang responden (91,5%) yang menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru menerima tunjangan profesi dari pihak sekolah.
4. Pada butir pernyataan ke-4 “Bapak/ibu menerima insentif (sumber dana operasional sekolah)” dari 47 orang responden, terdapat 44 orang responden (93,6%) yang cenderung menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru selalu menerima insentif atas apa yang dikerjakannya.
5. Pada butir pernyataan ke-5 “Bapak/ibu menerima insentif (sumber dana APBD)” dari 47 responden, terdapat 21 orang responden (44,7%) yang cenderung menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru menerima insentif.
6. Pada butir pernyataan ke-6 “Bapak/ibu menerima insentif (sumber dana komite sekolah)” dari 47 orang responden, terdapat 33 orang responden (70,2%) yang cenderung menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru pernah menerima insentif.
7. Pada butir pernyataan ke-7 “Bapak/ibu dalam pengurusan administrasi kenaikan pangkat mengalami kendala” dari 47 orang responden, terdapat 26 orang responden (55,3%) cenderung menyatakan tidak pernah, hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru tidak pernah mengalami kendala dalam pengurusan administrasi.
8. Pada butir pernyataan ke-8 “Bapak/ibu dalam pengurusan administrasi kenaikan gaji berkala mengalami kendala” dari 47 orang responden, terdapat 17 orang responden (36,2%) cenderung menyatakan jarang, hal ini dapat

menjelaskan bahwa dalam pengurusan administratif kenaikan gaji berkala para guru jarang mengalami kendala.

9. Pada butir pernyataan ke-9 “Bapak/ibu pernah mendapatkan pujian dari pimpinan ditempat kerja atas pekerjaan yang dilaksanakan” dari 47 responden, terdapat 32 orang responden (68,1) yang cenderung menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru mendapatkan pujian dari atasan atas apa yang telah dikerjakan.
10. Pada butir pernyataan ke-10 “Bapak/ibu pernah mendapatkan penghargaan dari pimpinan ditempat kerja atas prestasi yang telah dicapai dalam kegiatan sekolah” dari 47 orang responden, terdapat 39 orang responden (83,0%) cenderung menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru mendapatkan penghargaan dari pimpinan ditempat kerja atas prestasi yang telah dicapai dalam kegiatan sekolah.
11. Pada butir pernyataan ke-11 “Bapak/ibu pernah mendapatkan penghargaan dari pemerintah atas pengabdian sebagai guru” dari 47 orang responden, terdapat 47 orang responden (100,0%) menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru selalu mendapatkan penghargaan dari pemerintah atas pengabdian sebagai guru.

4. Distribusi frekuensi jawaban responden untuk variabel kinerja guru

Distribusi jawaban responden terhadap 9 butir pernyataan mengenai variabel kinerja guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden
Terhadap Kinerja Guru (Y)

No. Pernyataan	Tidak Pernah		Jarang		Sering		Selalu		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	2,1	0	0	19	40,4	27	57,4	47	100
2	0	0	1	2,1	13	27,7	33	70,2	47	100
3	1	2,1	3	6,4	15	31,9	28	59,6	47	100
4	1	2,1	0	0	15	31,9	31	66,0	47	100
5	0	0	2	4,3	14	29,8	31	66,0	47	100
6	1	2,1	13	27,7	12	25,5	21	44,7	47	100
7	0	0	5	10,6	15	31,9	27	57,4	47	100
8	1	2,1	2	4,3	13	27,7	31	66,0	47	100
9	0	0	2	4,3	22	46,8	23	48,9	47	100

Sumber : Hasil SPSS 20 (2015)

1. Pada butir pernyataan ke-1 “Bapak/ibu merencanakan materi pembelajaran” dari 47 responden, terdapat 27 orang responden (57,4%) cenderung menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru mempersiapkan materi pembelajaran dalam proses belajar mengajar.
2. Pada butir pernyataan ke-2 “Bapak/ibu dalam mengajar sesuai dengan kurikulum yang berlaku” dari 47 responden, terdapat 33 orang responden (70,2%) menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa setiap guru mengajar sesuai dengan kurikulum yang berlaku.
3. Pada butir pernyataan ke-3 “Bapak/ibu melakukan evaluasi kepada siswa setelah usai pembelajaran” dari 47 responden, terdapat 28 orang responden (59,6%) menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru melakukan evaluasi kepada siswa setelah usai pembelajaran.
4. Pada butir pernyataan ke-4 “Bapak/ibu dalam menyampaikan bahan ajar disesuaikan dengan karakter yang dimiliki” dari 47 responden, terdapat 31

menjelaskan bahwa dalam menyampaikan bahan ajar guru cenderung menyampaikan sesuai dengan karakter yang dimiliki.

5. Pada butir pernyataan ke-5 “Bapak/ibu dalam menyampaikan menggunakan media pembelajaran” dari 47 responden, terdapat 31 orang responden (66,0%) menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru menggunakan media pembelajaran dalam proses belajar mengajar.
6. Pada butir pernyataan ke-6 “Bapak/ibu dalam menyampaikan materi ajar menggunakan metode yang variatif” dari 47 responden, terdapat 21 orang responden (44,7%) cenderung menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru menggunakan metode yang variatif dalam proses belajar mengajar.
7. Pada butir pernyataan ke-7 “Bapak/ibu memberikan remedial kepada siswa yang ketinggalan belajar/ (karna ada faktor-faktor yang mempengaruhi)” dari 47 responden, terdapat 27 orang responden (57,4%) cenderung menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru memberikan remedial kepada siswa yang ketinggalan belajar.
8. Pada butir pernyataan ke-8 “Bapak/ibu menggunakan alat bantu yang tersedia disekolah untuk pengajaran” dari 47 responden, terdapat 31 orang responden (66,0%) menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru selalu menggunakan alat bantu yang tersedia disekolah untuk pengajaran.
9. Pada butir pernyataan ke-9 “Bapak/ibu memiliki beban apabila materi yang diajarkan belum disampaikan secara lengkap” dari 47 responden,

terdapat 23 orang responden (48,9%) cenderung menyatakan selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru memiliki beban apabila materi yang diajarkan belum disampaikan secara lengkap.

E. Analisis Statistik Penelitian

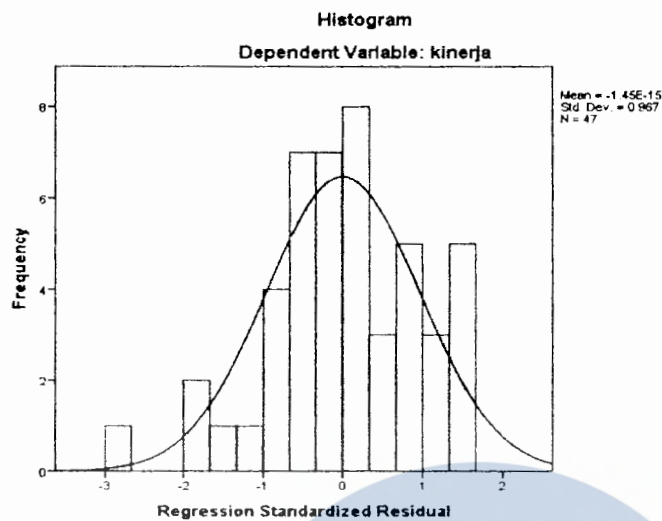
1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan pendekatan grafik dan pendekatan *kolmogorv-Smirnow*. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka *Asymp.sig (2-tailed)* diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram dan grafik normal plot yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi yang mendekati distribusi normal.

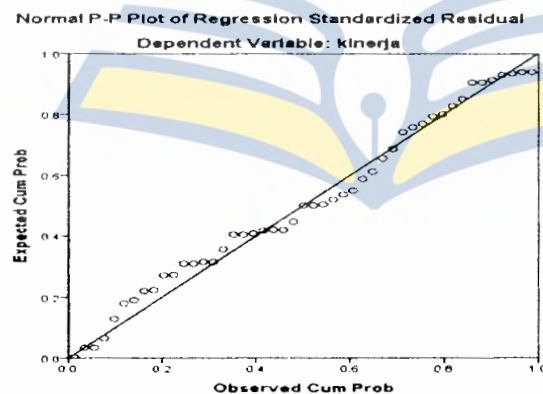
a. Pendekatan Histogram



Gambar 4.2 : Histogram Uji Normalitas

Pada Gambar 4.2 terlihat bahwa residual data berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

a. Pendekatan Grafik



Gambar 4.3 : Histogram Uji Normalitas

Pada Gambar 4.3 Normal P-P Plot terlihat titik-titik yang mengikuti data disepanjang garis normal, hal ini berarti residual data berdistribusi normal.

b. Pendekatan Kolmogorov-Smirnov

Uji normalitas dengan grafik bisa saja terlihat berdistribusi normal, padahal secara statistik tidak berdistribusi normal. Pengujian normalitas yang didasarkan dengan uji statistik Non-parametik Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas Pendekatan
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.00
	Std. Deviation	1.249
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.065
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.504
Asymp. Sig. (2-tailed)		.962

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada Tabel 4.7 Terlihat bahwa nilai Asymp.sig (2 tailed) adalah 0,962 dan nilai signifikan (0,05), karena nilai Asymp.sig (2 tailed) di atas 0,05 yaitu 0, 962 hal ini berarti menunjukkan bahwa residual data berdistribusi normal.

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedestisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedestisitas atau tidak terjadi heteroskedestisitas.

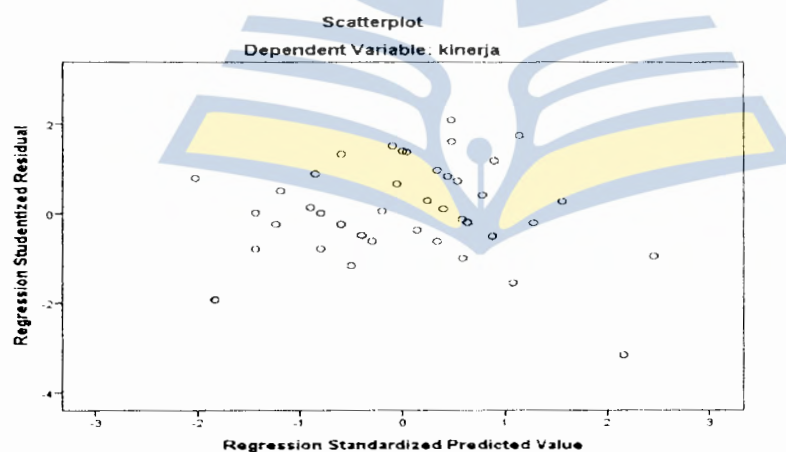
Untuk mengatasi kelemahan pengujian dengan grafik dapat

menggunakan pendekatan statistik dengan uji Glejser, heteroskedestisitas

tidak akan terjadi apabila tidak satupun variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai absolute U_t ($absU_t$). Jika probabilitas signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah pada heteroskedastisitas. Beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

a. Metode Pendekatan Grafik

Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik, yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedestis.



Gambar 4.4

Gambar 4.4 : Scatter Plot Uji Heteroskedestisitas

Pada Gambar 4.4 Grafik *Scatter Plot* terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi

heteroskedestisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja guru berdasarkan masukan variabel profesionalisme guru, kemampuan komunikasi dan insentif.

b. Metode Pendekatan Statistik (Uji Glesjer)

Tabel 4.8
Hasil Uji Glesjer Heteroskedetisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.463	6.041		3.553	.001
1 Profesionalisme	-.326	.233	-.259	-1.398	.169
kemampuan_komunikasi	-.206	.204	-.179	-1.010	.318
Insentif	-.108	.102	-.152	-1.059	.296

a. Dependent Variable: absout

Pada Tabel 4.8 terlihat variabel *Independent* (profesionalisme, kemampuan komunikasi dan insentif) menunjukkan bahwa koefisien parameter untuk variabel independen tidak ada yang signifikan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansinya yaitu X_1 (0,169) dan X_2 (0,318) dan X_3 (0,296) diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05), jadi disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedestisitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Adanya multikolinieritas dapat dilihat dari tolerance value atau nilai *variance inflation faktor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap

variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen yang lain. Nilai *Cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah apabila *Tolerance Value*, $> 0,1$ sedangkan $VIF < 5$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

Berikut ini disajikan cara medeteksi multikolinieritas dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

Tabel 4.9
Hasil Uji Nilai Tolerance dan VIF
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-26.390	8.370		-3.153	.003		
1 Profesionalisme	.748	.323	.327	2.316	.025	.536	1.867
kemampuan_komunikasi	.639	.282	.306	2.266	.029	.585	1.708
Insentif	.436	.141	.339	3.094	.003	.890	1.123

a. Dependent Variable: kinerja_guru

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa :

1. Nilai VIF dari nilai profesionalisme (1,867), kemampuan komunikasi (1,708) dan insentif (1,123) lebih kecil atau dibawah 5 ($VIF < 5$), ini berarti tidak terkena multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.
2. Nilai *Tolerance* dari profesionalisme, kemampuan komunikasi, dan insentif lebih besar dari 0,1 yaitu profesionalime (0,536), kemampuan komunikasi (0,585), dan insentif (0,890) ini berarti tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan SPSS versi 20 *for windows* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari profesionalisme (X_1), kemampuan komunikasi (X_2), dan insentif (X_3) terhadap kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Dimana :

Y	= Kinerja Guru
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien regresi
X_1	= Variabel profesionalisme
X_2	= Variabel kemampuan komunikasi
X_3	= Variabel insentif
e	= Standar error

Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS versi 20 *for windows*, maka hasil persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-26.390	8.370		-3.153	.003
1 Profesionalisme	.748	.323	.327	2.316	.025
kemampuan_komunikasi	.639	.282	.306	2.266	.029
Insentif	.436	.141	.339	3.094	.003

a. Dependent Variable: kinerja_guru

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui kolom kedua (*Unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh nilai b_1 variabel profesionalisme sebesar 0,748 nilai b_2 variabel kemampuan komunikasi sebesar 0,639, nilai b_3 variabel insentif sebesar 0,436 dan nilai konstanta (a) adalah -26,390 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -26,390 + 0,748X_1 + 0,639X_2 + 0,436X_3 + e$$

1. Konstanta (a) = -26,390 ini menunjukkan jika profesional guru, kemampuan komunikasi dan insentif nol maka kinerja guru akan mengalami penurunan.
2. Koefisien b_1 (X_1) = 0,748 berarti bahwa variabel profesionalisme mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru pada Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat. Apabila terjadi kenaikan variabel profesionalisme, dengan menganggap faktor lain tetap maka akan meningkatkan kinerja guru.
3. Koefisien b_2 (X_2) = 0,639, berarti bahwa variabel kemampuan komunikasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru pada Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat. Apabila terjadi kenaikan variabel kemampuan komunikasi, dengan menganggap faktor lain tetap maka akan meningkatkan kinerja guru.
4. Koefisien b_3 (X_3) = 0,436, berarti bahwa variabel insentif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru pada Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat. Apabila terjadi kenaikan variabel insentif, dengan menganggap faktor lain tetap maka akan meningkatkan kinerja guru.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria Pengujian adalah :

1. $H_0: b_1 b_2 = 0$, artinya secara serentak tidak dapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. $H_0: b_1 b_2 \neq 0$, , artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut :

$$df(\text{pembilang}) = k-1$$

$$df(\text{penyebut}) = n-k$$

keterangan :

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel

pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) 47 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh :

1. $df(\text{pembilang}) = 4-1 = 3$
2. $df(\text{penyebut}) = 47-4 = 43$

Nilai Fhitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS 20 for windows kemudian akan dibandingkan dengan Ftabel pada tingkat $\alpha = 5\%$ ($3:43$) = 2,82. dengan kriteria uji sebagai berikut :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji F Signifikan Simultan (Uji-F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	261.328	3	87.109	16.851	.000 ^b
	Residual	222.290	43	5.170		
	Total	483.617	46			

a. Dependent Variable: kinerja_guru

b. Predictors: (Constant), insentif, kemampuan_komunikasi, Profesionalisme

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat hasil Uji-F secara simultan, dan diperoleh nilai $F_{hitung} = 16,851$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan $F_{tabel} = 2,82$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,851 > 2,82$) dan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu profesionalisme (X_1), kemampuan komunikasi (X_2), dan insentif (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y) pada UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat.

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel profesionalisme (X_1), kemampuan komunikasi (X_2), dan insentif (X_3) secara parsial atau masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat. Kriteria Pengujian adalah :

1. $H_0: b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak dapat pengaruh

positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

2. $H_0: b_1 b_2 \neq 0$, , artinya variabel bebas secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan

H_0 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Besar nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 5\%$ (0,05) dan $dk = 43$ ($dk=n-1$) adalah 1,68 . Hasil uji-t dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 4.12
Uji Signifikan Parsial (UJI-t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-26.390	8.370		-3.153	.003
1 Profesionalisme	.748	.323	.327	2.316	.025
kemampuan_komunikasi	.639	.282	.306	2.266	.029
Insentif	.436	.141	.339	3.094	.003

a. Dependent Variable: kinerja_guru

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa :

1. Variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi (0,025) lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} (2,316) $> t_{tabel}$ 1.68 artinya jika variabel profesionalisme meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat.
2. Variabel kemampuan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi (0,029) lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung}

$(2,226) > t_{\text{tabel}} 1,68$ artinya jika ditingkatkan variabel kemampuan komunikasi maka kinerja guru juga akan meningkat.

3. Variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi (0,003) lebih kecil dari 0,05 dan nilai $t_{\text{hitung}} (3,094) > t_{\text{tabel}} 1,68$ artinya jika ditingkatkan variabel insentif maka kinerja guru juga akan meningkat.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (profesionalisme, kemampuan komunikasi, dan insentif) terhadap variabel terikat (kinerja guru). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar maka (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X_1) yaitu profesionalisme, (X_2) yaitu kemampuan komunikasi, dan (X_3) insentif adalah sebesar terhadap variabel terikat (Y) kinerja guru. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya. Hasil koefisien determinasi menggunakan SPSS Statistic 20 for windows dapat dilihat pada Tabel 4.13 dibawah ini :

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.508	2.274

a. Predictors: (Constant), insentif, kemampuan_komunikasi, Profesionalisme
b. Dependent Variable: kinerja_guru

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai R sebesar 0,735, berarti hubungan antara profesionalisme (X_1), kemampuan komunikasi (X_2) dan insentif (X_3) terhadap variabel kinerja guru (Y), pada UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat sebesar 78,5% artinya hubungannya erat.
2. *Adjusted R Square* sebesar 0,508, berarti 50,8% variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel profesionalisme, kemampuan komunikasi, dan insentif sedangkan sisanya sebesar 49,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti sikap kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lain sebagainya.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat.

Berdasarkan uji secara parsial yang telah dilakukan, variabel profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat. Hal ini menjelaskan jika variabel profesionalisme guru ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja guru di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat.

Profesionalisme adalah kecakapan yang dimiliki guru untuk melakukan tugas dan keterampilan yang sesuai dengan jenjang pendidikannya. profesionalisme juga terdiri dari kualitas ,tindak tanduk, sikap dan persaan yang dimiliki seseorang yang khusus memberikan ciri profesinya. Artinya seorang guru dituntut memiliki banyak kecakapan sehingga dapat menunjang

tugas dan kewajibanya sampai akhirnya tercipta profesionalisme sebagai seorang guru.

Terkait dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin tidak terlalu jauh jumlah guru antara laki-laki dan perempuan hal ini menunjukkan bahwa baik laki-laki maupun perempuan memiliki motivasi yang sama dalam menjadi guru, mungkin hal mendasar yang membuat mereka menjadi guru adalah sesuai dengan latar belakang pendidikan, sesuai dengan cita-cita, ingin turut mencerdaskan anak bangsa, dan berbagai alasan lainnya. Sedangkan berdasarkan masa kerja guru dapat menunjukkan bahwa guru tersebut profesional semakin lama masa kerja guru maka dapat dimungkinkan guru tersebut semakin profesional dalam mengajar di kelas.

Profesionalisme guru pada Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat terlihat sudah cukup bagus hal ini dapat dilihat pada distribusi jawaban responden terhadap profesionalisme seperti yang terlihat pada pernyataan ke-3 “Bapak/ibu memahami standar kompetensi pada mata pelajaran tertentu”, pada pernyataan ini responden cenderung menjawab selalu. Hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru memahami standar kompetensi pada mata pelajaran tertentu. Pada pernyataan ke-8 “Bapak/ibu telah melaksanakan tugas dan fungsi sebagai guru sesuai dengan aturan yang berlaku” pada pernyataan ini responden cenderung menjawab selalu. Hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru sudah melaksanakan tugas dan fungsi sebagai guru sesuai dengan aturan. Dari jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru pada wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat sudah cukup baik dalam bekerja. Namun masih ada beberapa guru yang kurang menunjukkan

profesionalismenya dalam bekerja, hal ini dapat dilihat pada pernyataan ke-2 “Bapak/ibu menguasai standar isi pada mata pelajaran tertentu” dan pada pernyataan ke-6 “Bapak/ibu pernah melakukan suatu tindakan yang mengubah suatu model pembelajaran apabila menyimpang” dari pernyataan tersebut masih ada responden yang menyatakan jarang, maka dapat disimpulkan bahwa guru masih ada beberapa guru yang kurang profesionalismenya dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sratika (2012) yang menyatakan bahwa sikap profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja guru di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat.

Berdasarkan uji secara parsial yang telah dilakukan, variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat. Hal ini menjelaskan jika variabel profesionalisme guru ditingkatkan maka kinerja guru di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat.

Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui sistem, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. Jadi dalam komunikasi itu terdapat di dalamnya suatu proses yang terdapat simbol-simbol yang mana simbol-simbol itu mengandung arti. Karena itu komunikasi akan efektif dan tujuan komunikasi akan tercapai, apabila masing-masing pelaku yang terlibat di dalamnya memiliki persepsi yang sama terhadap simbol (Purwanto, 2006:3).

Terkait karaktersitik responden berdasarkan masa kerja para guru maka dapat dimungkinkan guru yang sudah cukup lama dalam mengajar di kelas dapat memiliki komunikasi yang cukup baik antar para murid, atasan dan antar guru. Berdasarkan observasi di lapangan karakteristik jenis kelamin tidak membatasi mereka dalam berkomunikasi, komunikasi yang para guru lakukan adalah komunikasi yang sifatnya profesional dalam bekerja hal ini ditujukan untuk tetap meningkatkan kinerja para guru.

Dari distribusi jawaban responden dapat dilihat bahwa kemampuan komunikasi guru pada wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden setiap pernyataan seperti Pada pernyataan ke-4 “Bapak/ibu memiliki hubungan sosial yang terjalin baik dengan kepala sekolah” pada pernyataan ini responden cenderung menjawab selalu. Hal ini dapat menjelaskan bahwa hubungan sosial antar guru dengan kepala sekolah sudah terjalin dengan baik. Pada pernyataan ke-9 “Bapak/ibu memotivasi siswa untuk semangat belajar” pada pernyataan ini responden cenderung menjawab selalu. Hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru memotivasi siswa untuk belajar dan meningkatkan prestasinya. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi guru dengan kepala sekolah sudah cukup baik, begitu juga komunikasi guru terhadap para murid hal ini dapat dilihat dari guru yang memotivasi para murid untuk meningkatkan prestasinya dalam belajar. Namun masih ada beberapa guru yang kurang baik komunikasinya terutama hubungan komunikasi antar guru dengan murid seperti pada pernyataan ke-7 “Ada respon siswa terhadap materi pembelajaran yang disampaikan oleh bapak/ibu guru” terdapat beberapa responden yang menjawab jarang, maka dapat

dikatakan bahwa masih ada siswa yang kurang merespon materi pelajaran yang telah disampaikan hal ini memungkinkan bahwa guru yang mengkomunikasikannya kurang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Repie dan Adnyani (2009) yang menyatakan secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan, dan penelitian yang dilakukan Widagdo (2005) Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pegawai. Hal ini berarti bahwa apabila komunikasi meningkat maka kinerja karyawan pegawai akan mengalami peningkatan

3. Pengaruh Insentif terhadap kinerja guru di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat.

Berdasarkan uji secara parsial yang telah dilakukan, variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat. Hal ini menjelaskan jika variabel insentif pada guru ditingkatkan maka kinerja guru di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat.

Terkait karakteristik responden jenis kelamin dan masa kerja guru tidak terlalu berpengaruh terhadap insentif mereka. Hal ini dimungkinkan bahwa pemberian insentif kepada guru berdasarkan prestasi yang dicapai secara individual sehingga insentif yang diterima setiap guru berbeda.

Insentif merupakan salah satu bentuk kompensasi, insentif sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi

merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri.

Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000:53).

Berdasarkan distribusi jawaban terhadap variabel insentif dapat dilihat bahwa insentif yang diberikan sudah cukup baik hal ini didukung dari jawaban responden seperti. Pada pernyataan ke-3, “Bapak/ibu menerima tunjangan profesi” pada pernyataan ini responden cenderung menjawab selalu, Hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru menerima tunjangan profesi dari pihak sekolah. Pada pernyataan ke-4 “Bapak/ibu menerima insentif (sumber dana operasional sekolah)” pada pernyataan ini responden cenderung menjawab selalu, hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru selalu menerima insentif atas apa yang dikerjakannya atau pekerjaan yang dilaksanakan”. Dari jawaban responden terdapat penambahan kompensasi berupa insentif maupun tunjangan profesi. Namun dalam pemberian gaji masih ada beberapa guru yang mengalami keterlambatan, hal ini dapat dilihat dari pernyataan ke-1 “Bapak/ibu dalam menerima gaji mengalami keterlambatan” masih ada responden yang menjawab selalu, mungkin keterlambatan gaji yang diterima oleh guru dipengaruhi oleh lokasi mengajar yang cukup jauh dari kota.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Astrayana dan Sriathi (2010) yang menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai BAPPEDA, dan penelitian yang dilakukan oleh Verawati (2010), yang menyatakan bahwa insentif

berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Profesionalisme, Komunikasi, Insentif secara serempak terhadap kinerja guru di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat.

Berdasarkan uji simultan atau uji-F, menunjukkan bahwa pengaruh Profesionalisme, Komunikasi, Insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel profesionalisme guru, kemampuan komunikasi, dan insentif ditingkatkan maka kinerja guru di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat juga akan meningkat.

Dari pemaparan jawaban responden di atas terhadap variabel profesionalisme guru, kemampuan komunikasi, dan insentif dapat dikatakan sudah cukup baik pada Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru, kemampuan komunikasi, dan insentif yang baik akan meningkatkan kinerja guru untuk bekerja jauh lebih baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden pada variabel kinerja guru yang terus meningkat seperti pada pernyataan ke-2 “Bapak/ibu dalam mengajar sesuai dengan kurikulum yang berlaku” pada pernyataan ini responden cenderung menjawab selalu. Hal ini dapat menjelaskan bahwa setiap guru mengajar sesuai dengan kurikulum yang berlaku agar tujuan pembelajaran yang telah dirumuskan dapat tercapai. Pada pernyataan ke-8 “Bapak/ibu menggunakan alat bantu yang tersedia di sekolah untuk pengajaran” pada pernyataan ini responden cenderung menjawab selalu,

hal ini dapat menjelaskan bahwa para guru selalu menggunakan alat bantu yang tersedia disekolah untuk pengajaran agar murid dapat lebih memahami pelajaran yang diberikan. Dari jawaban atas pernyataan variabel kinerja guru maka dapat dikatakan peningkatan kinerja guru didukung dengan profesionalisme guru, kemampuan komunikasi, dan insetif yang baik. Namun masih ada beberapa guru yang memiliki kinerja kurang baik, hal ini dapat dilihat pada pernyataan ke-6 “Bapak/ibu dalam menyampaikan materi ajar menggunakan metode yang variatif” dan pernyataan ke-7 “Bapak/ibu memberikan remedial kepada siswa yang ketinggalan belajar/ (karena ada faktor-faktor yang mempengaruhi)”. Dari kedua pernyataan ini masih ada responden yang menjawab jarang, maka dapat dikatakan bahwa guru jarang menggunakan metode yang variatif, cenderung monoton sehingga siswa menjadi bosan dan jarang melakukan remedial untuk siswa yang ketinggalan pelajaran maka hal ini mencerminkan kinerja guru yang kurang baik.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari paparan pembahasan hasil penelitian pengaruh profesionalisme guru, kemampuan komunikasi dan insentif terhadap kinerja guru di wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat, maka penulis dapat menarik kesimpulan dari hasil penelitian tersebut yaitu:

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa profesionalisme guru, kemampuan komunikasi dan insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat.
2. Hasil uji-F menunjukkan bahwa profesionalisme guru, kemampuan komunikasi dan insentif secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat.
3. Dari hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,508, berarti 50,8% variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel profesionalisme, kemampuan komunikasi, dan insentif sedangkan sisanya sebesar 49,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti sikap kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lain sebagainya.

B. Saran

1. Kepala sekolah perlu menyadari secara cepat jika guru perlu ditingkatkan profesionalismenya agar kinerja guru juga dapat meningkat, mungkin dapat dilakukan seperti :
 - a. Mengikutsertakan dalam program pelatihan,
 - b. menyediakan peralatan yang dibutuhkan guru dalam proses belajar mengajar.
 - c. Mendorong guru untuk mengikuti seminar,
 - d. Pemberian pembelajaran kontekstual karena sangat bagus diterapkan dalam proses belajar mengajar di kelas untuk merangsang kreatifitas murid.
 - e. Meningkatkan kualifikasi dan persyaratan jenjang pendidikan yang lebih tinggi bagi tenaga pengajar mulai tingkat.
 - f. Program Sertifikasi
2. Kemampuan komunikasi para guru perlu ditingkatkan agar interaksi antar guru dan murid dapat terjalin dengan baik sehingga tercipta kinerja guru yang baik dan para murid dapat mengerti atas materi yang telah disampaikan, misalnya:
 - a. Menggunakan bahasa yang baik dan benar sehingga murid-murid mudah mengerti.
 - b. Komunikasi guru dengan kepala sekolah dapat ditingkatkan dengan cara adanya saling menghargai antar kepala sekolah dengan para guru yang ada.

- c. Agar tercipta komunikasi yang baik antar guru perlu dibuat acara yang meningkatkan kebersamaan guru seperti : outbond, arisan guru, dan lain sebagainya.
3. Pemberian insentif juga perlu diperhatikan karena pemberian insentif kepada guru dapat mendorong para guru untuk bekerja lebih baik, seperti :
 - a. Pemberian insentif sesuai dengan prestasi yang telah dicapai guru.
 - b. Tidak terlambat (tepat waktu) dalam memberikan insentif.
 - c. Pengurusan administrasi tidak sulit.
 - d. Standard prestasi yang dicapai harus jelas
4. Para guru perlu untuk terus menciptakan cara yang baru dalam proses belajar mengajar sehingga guru tidak merasa bosan ketika sedang mengajar dan para murid senang dalam menerima pelajaran jika metode pengajaran dapat dibuat lebih kreatif.
5. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini untuk dapat mengetahui variabel-variabel yang dapat meningkatkan kinerja guru, karena semakin meningkatnya kinerja guru maka kualitas murid juga akan meningkat demi terciptanya bangsa yang cerdas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu, A dan Supriyono, W (1991). *Psikologi belajar*. Solo: Rineka Cipta.
- Ancok, J. (1999). *Teknik penyusunan dan skala pengukuran* Yogyakarta: Lembaga Penelitian UGM.
- Aqib, Z. (2002). *Penelitian tindakan kelas*. Bandung.: Ayrama Widya
- Arikunto, S. (1998). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmosoeprapto. (2000). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Astrayana, K.T dan Anak AAS. (2012), dalam Tesis Pengaruh insentif dan tunjangan terhadap karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember
- Bacal R. (2005). *Performance management*. Terj. Surya Darma Dan Yanuar Irawan. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Bejo, S. (2005). *Manajemen tenaga kerja Indonesia pendekatan administrative dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Denim, S. (2002). *Inovasi pendidikan dalam upaya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan*. Cetakan Pertama. Bandung CV Pustaka Setia.
- Departemen Dalam Negeri. (1997). *Birokrasi di Indonesia*. Jakarta: PT Penebar Swadaya.
- Dessler, G. (1993). *Manajemen sumber daya manusia. Human Resource management 7 C*. Edisi Indonesia, Jilid 2. Jakarta : Prenhalindo.
- Fatah, N. (2003). *Ekonomi dan pembiayaan pendidikan*. Bandung. PT. Remaja Rosada Karya.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi analisis multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F.C. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M.S.P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetak Kedelapan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Himstreet, W C. dan Baty, Wayne Murlin. (2008). *Business Communications: Principles and Methods*. Boston: PWS-Kent Publishing Company.

- Kossen, S. (1993). *Aspek manusiawi dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, A. (2005). *Transformasi pelayanan publik*. Yogyakarta: Pamboran.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R L dan Jackson, JH. (2001). *Manajemen SDM*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasa. (2007). *Standar kompetensi dan stratifikasi guru*. Bandung. PT Rosda Karya.
- Negara RI, *Undang-Undang Republik Indonesia No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta : BP.Karya Mandiri.
- Negara RI. *Undang-undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Lembaran Negara RI tahun 2003 Nomor 164. TLN RI Nomor 54).
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pendidikan dan perilaku kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurdin, M. (2004). *Kiat menjadi guru profesional*. Yogyakarta: Prismsophie.
- Pamudji. (1985). *Ekologi administrasi negara*. Jakarta: Bina Aksara.
- Panji A. (1998). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pasaribu, IL dan Simanjuntak. (2007). *Proses belajar mengajar*. Bandung: Tarsito.
- Peraturan pemerintah RI no 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan Jakarta : CV Eko Jaya, 2005
- Purwanto. (2006). *Evaluasi hasil belajar*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Repie, J.A. dan Adnyani I Gst. A.D. (2009). Gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume. 8 No. 2 Halaman 18
- Samana, A. (1994). *Profesionalisme keguruan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sanjaya, W. (2005). *Pembelajaran dalam implementasi kurikulum berbasis kompetensi*. Edisi Pertama. Cetak Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Group.

- Sanusi A. (1991) *Studi pembangunan model pendidikan profesional tenaga pendidik*. Jakarta : Depdikbud.
- Sartika. E dan Muchtar. B. (2012). Pengaruh sikap profesional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Sungai Penuh. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1.
- Sedarmayanti. (2004). *Pengembangan kepribadian pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, P. (1996). *Pengembangan sumber daya insani*. Jakarta. PT. Gunung Agung.
- Simamora, II. (1997). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry. (1999). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : STIE TKPN.
- Soekidjo N. (2003). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Steers, R. (1985). *Efektifitas organisasi*, Terjemahan Magdalena Jamil. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. (2000). *Metode penelitian administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tirtaraharja U. dan Sulo L. (1995). *Pengantar pendidikan. proyek pembinaan dan peningkatan mutu tenaga kependidikan*. Jakarta: Dirjen DIKTI Depdikbud.
- Tjokrowinoto, M. (1996). *Pembangunan, delima dan tantangan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Toeti, S dan U Winata Putra.45 (1995) *Teori belajar dan model pembelajaran*. Jakarta: Pusat Antar Universitas.
- Usman, M.U. (2003). *Menjadi guru profesional*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Verawati. A.A. (2010). Pengaruh nsentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember. *Tesis*.
- Webster New Worl Dictionary (1960)
- Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.

- Widagdo H.W. (2005). Pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada SLTP Ibu Kartini Semarang. *Jurnal Manajemen & Akuntansi STIE Triatma Mulya*, Volume. 18 No. 2 Halaman 15.
- Widodo, Joko. (2007). *Membangun birokrasi berbasis kinerja*. Malang: Bayumedia Publishing.



LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Tumori, 25 Februari 2015

Kepada Yang Terhormat.

Bapak/Ibu Guru TK/KB/SD/SMP dan SMK

se-Kecamatan Gunungsitoli Barat,

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian.

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Bapak Kepala UPTD Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Barat nomor : 081 / 038 /UPTD.3/ 2015 tanggal 24 februari 2015 perihal permohonan untuk melaksanakan penelitian maka bersama ini saya : **PRIZTINA TELAUMBANUA, NIM 500014174** , mahasiswa Master Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ UT Medan Pokjar Gunungsitoli, bermaksud memohon kesediaan bapak/ibu untuk meluangkan waktu sejenak, guna mengisi kuesioner yang datanya sangat saya butuhkan untuk penyelesaian Tugas Akhir Program Magister ini.

Adapun penelitian saya ini hendak mengetahui Pengaruh Profesionalisme Guru, Kemampuan Komunikasi dan Insentif terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Gungsitoli Barat.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam peningkatan kinerja guru di Kecamatan Gunungsitoli Barat.

Sesuai dengan etika penelitian maka data yang telah diisikan dalam kuesioner ini akan

dijaga kerahasiannya karena data-data tersebut semata-mata untuk kepentingan ilmu pengetahuan dan penelitian ini saja. Data-data yang telah terkumpul dan terisi dengan lengkap akan diolah secara agregat dan hasilnya akan disajikan secara keseluruhan (bukan individual).

Akhir kata, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kebaikan

Bpk/Ibu

yang telah bersedia mengisi kuesioner ini dan mengembalikan kepada saya.

Hormat Saya

PRIZTINA TELAUMBANUA

NIM 500014174

KUESIONER

I. Identitas Responden :

Mohon identitas Bapak/Ibu diisi dengan memberi tanda *check list* (☒) pada data, sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
2. Masa Kerja : ☐ 1 s.d 10 tahun ☐ 11 s.d 20 tahun ☐ 21 s.d 30 tahun ☐ 31 s.d 40 tahun

II. Pertanyaan Kuesioner

Petunjuk Pengisian:

Petunjuk :

1. Kuesioner berikut ini terdiri dari 40 butir pertanyaan.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut bapak/ibu dan mohon berikan alasan pilihan atas jawaban.
3. Tidak ada jawaban yang salah dalam pertanyaan ini.
4. Untuk setiap jawaban Bapak/Ibu akan diberikan peringkat.
5. Berilah tanda *check list* (☒) pada jawaban Bapak/Ibu

KUISIONER

PENGARUH PROFESIONALISME GURU, KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA GURU DIWILAYAH UPTD PENDIDIKAN KECAMATAN GUNUNGSITOLI BARAT

I. Kuisioner untuk variabel profesionalisme

1. Bapak/ibu tepat waktu dalam melaksanakan tugas

Jawaban :

1) Selalu

3) Jarang

2) Sering

4) Tidak pernah

Alasan dari jawaban atau pilihan :

2. Bapak/ibu menguasai standar isi pada mata pelajaran tertentu

Jawaban :

1) Selalu

3) Jarang

2) Sering

4) Tidak pernah

Alasan dari jawaban atau pilihan :

3. Bapak/ibu memahami standar kompetensi pada mata pelajaran tertentu

Jawaban :

1) Selalu

3) Jarang

2) Sering

4) Tidak pernah

Alasan dari jawaban atau pilihan :

4. Bapak/ibu menciptakan hal-hal yang baru dalam proses belajar mengajar agar siswa cepat memahami tujuan pembelajaran

Jawaban :

1) Selalu

3) Jarang

2) Sering

4) Tidak pernah

Alasan dari jawaban atau pilihan :

5. Bapak/ibu pernah melakukan suatu tindakan dalam keadaan yang yang membutuhkan kecepatan dalam proses belajar mengajar

Jawaban :

1) Selalu

3) Jarang

2) Sering

4) Tidak pernah

Alasan dari jawaban atau pilihan :

6. Bapak/ibu pernah melakukan suatu tindakan yang mengubah suatu model pembelajaran apabila menyimpang

Jawaban :

1) Selalu

3) Jarang

2) Sering

4) Tidak pernah

Alasan dari jawaban atau pilihan :

7. Bapak/ibu memberikan penghargaan kepada siswa yang berprestasi

Jawaban :

1) Selalu

3) Jarang

2) Sering

4) Tidak pernah

Alasan dari jawaban atau pilihan :

8. Bapak/ibu telah melaksanakan tugas dan fungsi sebagai guru sesuai dengan aturan yang berlaku

Jawaban :

1) Selalu

3) Jarang

2) Sering

4) Tidak pernah

Alasan dari jawaban atau pilihan :

II. Kuisioner untuk variabel komunikasi

9. Bapak/ibu memiliki hubungan interaksi yang terjalin baik antara siswa

Jawaban :

- | | |
|-----------|-----------------|
| 1) Selalu | 3) Jarang |
| 2) Sering | 4) Tidak pernah |

Alasan dari jawaban atau pilihan :

10. Bapak/ibu memiliki hubungan sosial yang terjalin baik antara sesama guru

Jawaban :

- | | |
|-----------|-----------------|
| 1) Selalu | 3) Jarang |
| 2) Sering | 4) Tidak pernah |

Alasan dari jawaban atau pilihan :

11. Bapak/ibu memiliki hubungan sosial yang terjalin baik dengan kepala sekolah

Jawaban :

- | | |
|-----------|-----------------|
| 1) Selalu | 3) Jarang |
| 2) Sering | 4) Tidak pernah |

Alasan dari jawaban atau pilihan :

12. Bapak/ibu memiliki interaksi dengan lingkungan sekitar sekolah

Jawaban :

- | | |
|-----------|-----------|
| 1) Selalu | 3) Jarang |
| 2) Sering | 4) Tidak |

Alasan dari jawaban atau pilihan :

13. Bapak/ibu memiliki perhatian terhadap situasi siswa/i dalam suatu kondisi yang berbeda

Jawaban :

- | | |
|-----------|-----------|
| 1) Selalu | 3) Jarang |
|-----------|-----------|

2) Sering

4) Tidak pernah

Alasan dari jawaban atau pilihan :

14. Ada respon siswa terhadap materi pembelajaran yang disampaikan oleh bapak/ibu guru

Jawaban :

1) Selalu

3) Jarang

2) Sering

4) Tidak pernah

Alasan dari jawaban atau pilihan :

15. Bapak/ibu mampu menciptakan suasana menyenangkan dalam proses belajar mengajar

Jawaban :

1) Selalu

3) Jarang

2) Sering

4) Tidak pernah

Alasan dari jawaban atau pilihan :

16. Bapak/ibu memotivasi siswa untuk semangat belajar

Jawaban :

1) Selalu

3) Jarang

2) Sering

4) Tidak pernah

Alasan dari jawaban atau pilihan :

17. Bapak/ibu menggunakan alat bantu dalam menyampaikan materi pembelajaran (laptop/proyektor,dll)

Jawaban :

1) Selalu

3) Jarang

2) Sering

4) Tidak pernah

Alasan dari jawaban atau pilihan :

III. Kuisioner untuk variabel Insentif

18. Bapak/ibu dalam menerima gaji mengalami keterlambatan

Jawaban :

- | | |
|-----------|-----------------|
| 1) Selalu | 3) Jarang |
| 2) Sering | 4) Tidak pernah |

Alasan dari jawaban atau pilihan :

19. Bapak/ibu dalam menerima gaji mengalami pemotongan

Jawaban :

- | | |
|-----------|-----------------|
| 1) Selalu | 3) Jarang |
| 2) Sering | 4) Tidak pernah |

Alasan dari jawaban atau pilihan :

20. Bapak/ibu menerima tunjangan profesi

- | | |
|-----------|-----------------|
| 1) Selalu | 3) Jarang |
| 2) Sering | 4) Tidak pernah |

Alasan dari jawaban atau pilihan :

21. Bapak/ibu menerima insentif (sumber dana operasional sekolah)

- | | |
|-----------|-----------------|
| 1) Selalu | 3) Jarang |
| 2) Sering | 4) Tidak pernah |

Alasan dari jawaban atau pilihan :

22. Bapak/ibu menerima insentif (sumber dana APBD)

- | | |
|-----------|-----------------|
| 1) Selalu | 3) Jarang |
| 2) Sering | 4) Tidak pernah |

Alasan dari jawaban atau pilihan :

23. Bapak/ibu menerima insentif (sumber dana komite sekolah)

- | | |
|-----------|-----------------|
| 1) Slalu | 3) Jarang |
| 2) Sering | 4) Tidak pernah |

Alasan dari jawaban atau pilihan :

24. Bapak/ibu dalam pengurusan administrasi kenaikan pangkat mengalami kendala

Jawaban :

- | | |
|-----------|-----------------|
| 1) Selalu | 3) Jarang |
| 2) Sering | 4) Tidak pernah |

Alasan dari jawaban atau pilihan :

25. Bapak/ibu dalam pengurusan administrai kenaikan gaji berkala mengalami kendala

Jawaban :

- | | |
|-----------|-----------------|
| 1) Selalu | 3) Jarang |
| 2) Sering | 4) Tidak pernah |

Alasan dari jawaban atau pilihan :

26. Bapak/ibu pernah mendapatkan pujian dari pimpinan ditempat kerja atas pekerjaan yang dilaksanakan

Jawaban :

- | | |
|-----------|-----------------|
| 1) Selalu | 3) Jarang |
| 2) Sering | 4) Tidak pernah |

Alasan dari jawaban atau pilihan :

27. Bapak/ibu pernah mendapatkan penghargaan dari pimpinan ditempat kerja atas prestasi yang telah dicapai dalam kegiatan sekolah

- | | |
|-----------|-----------------|
| 1) Selalu | 3) Jarang |
| 2) Sering | 4) Tidak pernah |

Alasan dari jawaban atau pilihan :

28. Bapak/ibu pernah mendapatkan penghargaan dari pemerintah atas pengabdian sebagai guru

Jawaban :

- | | |
|-----------|-----------------|
| 1) Selalu | 3) Jarang |
| 2) Sering | 4) Tidak pernah |

Alasan dari jawaban atau pilihan :

IV. Kuisioner untuk variabel kinerja guru

29. Bapak/ibu merencanakan materi pembelajaran

Jawaban :

- | | |
|-----------|-----------------|
| 1) Selalu | 3) Jarang |
| 2) Sering | 4) Tidak pernah |

Alasan dari jawaban atau pilihan :

30. Bapak/ibu dalam mengajar sesuai dengan kurikulum yang berlaku

Jawaban :

- | | |
|-----------|-----------------|
| 1) Selalu | 3) Jarang |
| 2) Sering | 4) Tidak pernah |

Alasan dari jawaban atau pilihan :

31. Bapak/ibu melakukan evaluasi kepada siswa setelah usai pembelajaran

Jawaban :

- | | |
|-----------|-----------------|
| 1) Selalu | 3) Jarang |
| 2) Sering | 4) Tidak pernah |

Alasan dari jawaban atau pilihan :

32. Bapak/ibu dalam menyampaikan bahan ajar disesuaikan dengan karakter yang dimiliki

Jawaban :

- | | |
|-----------|-----------------|
| 1) Selalu | 3) Jarang |
| 2) Sering | 4) Tidak pernah |

Alasan dari jawaban atau pilihan :

33. Bapak/ibu dalam menyampaikan menggunakan media pembelajaran

Jawaban :

- | | |
|-----------|-----------------|
| 1) Selalu | 3) Jarang |
| 2) Sering | 4) Tidak pernah |

dari jawaban atau pilihan :

34. Bapak/ibu dalam menyampaikan materi ajar menggunakan metode yang variatif

Jawaban :

- | | |
|-----------|-----------------|
| 1) Selalu | 3) Jarang |
| 2) Sering | 4) Tidak pernah |

dari jawaban atau pilihan :

35. Bapak/ibu memberikan remedial kepada siswa yang ketinggalan belajar/ (karna ada faktor-faktor yang mempengaruhi)

Jawaban :

- | | |
|-----------|-----------------|
| 1) Selalu | 3) Jarang |
| 2) Sering | 4) Tidak pernah |

Alasan dari jawaban atau pilihan :

36. Bapak/ibu menggunakan alat bantu yang tersedia disekolah untuk pengajaran

Jawaban :

1) Selalu

3) Jarang

2) Sering

4) Tidak pernah

Alasan dari jawaban atau pilihan :

37. Bapak/ibu memiliki beban apabila materi yang diajarkan belum disampaikan secara lengkap)

Jawaban :

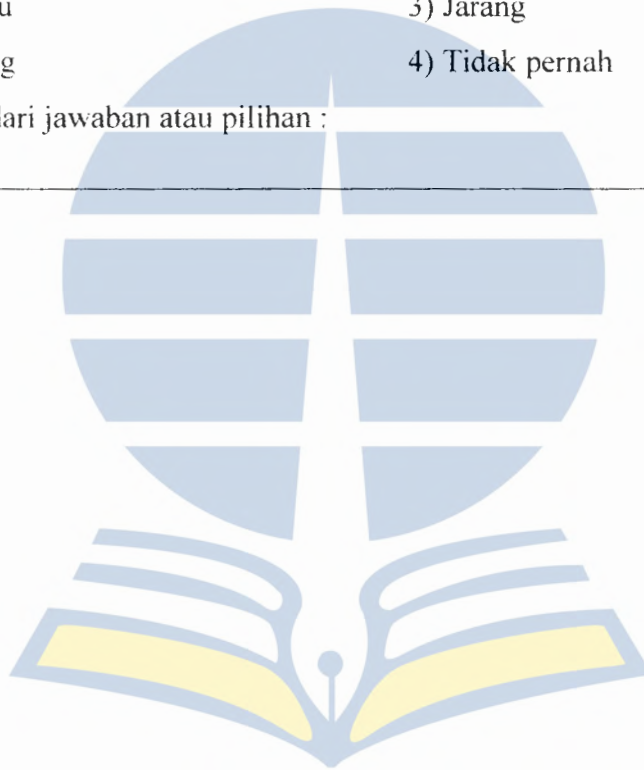
1) Selalu

3) Jarang

2) Sering

4) Tidak pernah

Alasan dari jawaban atau pilihan :



Lampiran 2 : Tabulasi Data Kuesioner

Variabel Profesionalisme									
Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total VP
R.1	4	4	3	4	2	4	3	4	28
R.2	4	4	4	4	4	2	4	4	30
R.3	4	4	4	3	4	4	3	4	30
R.4	4	4	4	4	2	2	3	4	27
R.5	4	4	4	3	3	3	3	4	28
R.6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R.7	4	4	4	4	4	3	4	4	31
R.8	4	4	4	4	3	4	3	4	30
R.9	4	4	4	2	4	4	4	4	30
R.10	4	4	4	4	3	4	4	4	31
R.11	4	4	4	4	4	4	3	4	31
R.12	4	4	4	3	3	4	3	4	29
R.13	4	4	4	3	4	4	4	4	31
R.14	4	4	4	3	4	4	4	4	31
R.15	4	3	4	4	4	4	4	4	31
R.16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R.17	3	4	4	4	2	3	4	3	27
R.18	4	4	4	3	4	2	4	4	29
R.19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R.20	4	4	2	3	4	4	4	4	29
R.21	3	4	4	3	4	4	4	4	30
R.22	4	4	4	4	3	4	4	4	31
R.23	3	4	4	4	4	4	4	4	31
R.24	4	3	4	3	4	4	4	4	30
R.25	3	4	4	4	4	4	4	4	31
R.26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R.27	4	3	4	4	4	4	4	4	31
R.28	4	3	4	4	4	4	3	4	30
R.29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R.30	1	4	4	4	3	4	4	4	28
R.31	4	2	4	4	4	4	3	4	29
R.32	4	4	4	3	4	4	4	4	31
R.33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R.34	3	4	4	4	4	4	4	4	31
R.35	4	3	4	4	3	4	4	4	30

R.36	3	4	4	3	4	4	4	4	30
R.37	2	4	4	4	3	4	2	4	27
R.38	4	4	4	4	4	2	4	4	30
R.39	4	2	4	4	4	3	4	4	29
R.40	4	4	4	3	4	4	4	4	31
R.41	4	4	4	3	4	4	4	4	31
R.42	4	4	4	3	4	4	3	4	30
R.43	4	4	4	3	4	4	4	4	31
R.44	4	4	4	3	4	4	4	3	30
R.45	4	4	4	3	4	4	4	4	31
R.46	4	2	4	3	4	4	2	4	27
R.47	4	4	4	3	4	3	4	4	30

Variabel Komunikasi										
Responden	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	Total VK
R.1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
R.2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R.3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
R.4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	32
R.5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
R.6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R.7	4	4	4	4	4	3	3	4	2	32
R.8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
R.9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
R.10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
R.11	4	4	3	4	3	4	3	4	4	33
R.12	4	4	4	3	3	4	3	4	4	33
R.13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
R.14	4	4	4	3	4	2	4	4	4	33
R.15	4	3	4	4	4	2	4	4	3	32
R.16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R.17	4	4	4	2	4	3	4	2	4	31
R.18	4	4	4	4	4	2	4	4	4	34
R.19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R.20	4	4	2	3	4	4	4	4	4	33
R.21	3	4	4	3	4	2	4	4	3	31
R.22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
R.23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
R.24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
R.25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
R.26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R.27	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34

R.28	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34
R.29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R.30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
R.31	4	4	4	4	4	2	4	4	4	34
R.32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R.33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R.34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
R.35	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34
R.36	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
R.37	2	4	4	4	3	4	2	4	4	31
R.38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
R.39	4	2	4	4	4	3	4	4	4	33
R.40	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
R.41	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
R.42	4	4	4	4	4	2	4	4	4	34
R.43	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
R.44	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
R.45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R.46	4	4	3	4	4	2	3	3	3	30
R.47	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35

Variabel Insentif												
Responden	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	Total VI
R.1	4	4	4	4	3	4	1	1	4	1	1	31
R.2	2	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	26
R.3	4	4	4	4	3	4	1	1	4	1	1	31
R.4	1	4	4	4	3	4	1	1	4	1	1	28
R.5	2	4	4	4	3	3	1	1	4	1	1	28
R.6	2	4	4	4	3	4	1	3	4	2	1	32
R.7	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	1	33
R.8	1	4	4	4	2	4	1	2	4	1	1	28
R.9	4	4	4	4	2	3	1	2	4	1	1	30
R.10	4	4	4	4	2	4	1	2	2	1	1	29
R.11	4	4	4	4	2	4	1	1	4	1	1	30
R.12	4	4	4	4	3	4	1	1	4	1	1	31
R.13	2	4	4	4	3	4	3	3	2	2	1	32
R.14	4	3	4	4	3	4	1	1	4	1	1	30

R.15	3	3	4	4	3	4	1	1	4	1	1	29
R.16	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	1	35
R.17	1	3	4	4	3	3	1	1	4	1	1	26
R.18	3	4	4	4	4	3	1	3	3	1	1	31
R.19	2	4	4	4	4	4	3	4	4	1	1	35
R.20	4	4	4	4	1	3	1	3	3	1	1	29
R.21	4	4	4	4	4	1	1	3	4	1	1	31
R.22	2	4	4	4	4	4	1	3	4	2	1	33
R.23	3	4	4	4	4	4	1	3	1	1	1	30
R.24	3	4	2	4	3	4	1	3	4	1	1	30
R.25	3	4	4	4	4	3	1	4	4	1	1	33
R.26	4	3	4	4	4	4	2	3	2	2	1	33
R.27	4	3	4	4	4	4	1	2	4	1	1	32
R.28	1	3	4	4	4	4	1	2	4	1	1	29
R.29	1	4	4	4	4	4	3	3	4	1	1	33
R.30	3	4	2	2	4	3	4	4	4	1	1	32
R.31	4	4	2	4	4	4	1	2	3	1	1	30
R.32	2	4	4	4	2	4	4	2	3	2	1	32
R.33	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	1	36
R.34	3	4	2	4	3	4	4	2	4	1	1	32
R.35	4	3	4	4	3	1	1	1	4	1	1	27
R.36	3	4	4	3	4	4	1	2	4	1	1	31
R.37	1	4	4	4	4	4	2	2	4	1	1	31
R.38	2	4	4	4	4	4	2	2	1	1	1	29
R.39	4	4	4	4	4	3	2	1	3	1	1	31
R.40	4	4	4	4	3	4	4	2	4	1	1	35
R.41	4	3	4	4	3	2	2	2	4	2	1	31
R.42	2	4	4	4	4	4	2	2	1	1	1	29
R.43	4	4	4	4	4	3	2	1	3	1	1	31
R.44	4	4	4	4	3	4	4	2	4	1	1	35
R.45	4	3	4	4	3	2	2	2	4	1	1	30
R.46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	38
R.47	1	4	4	3	4	4	2	1	4	1	1	29

Variabel Kinerja Guru										
Responden	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	Total KG
R.1	4	4	3	4	3	2	2	4	3	29
R.2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	31
R.3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	33
R.4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	28
R.5	3	4	3	3	4	2	4	3	4	30
R.6	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34
R.7	4	4	3	4	4	4	3	4	3	33
R.8	4	3	4	4	3	2	3	4	3	30
R.9	4	3	4	3	4	2	3	4	4	31
R.10	4	3	3	4	3	3	4	4	3	31
R.11	3	4	4	3	4	4	3	4	4	33
R.12	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31
R.13	4	4	4	3	4	3	4	4	3	33
R.14	3	4	3	3	4	4	4	3	3	31
R.15	4	3	2	4	4	2	4	3	4	30
R.16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R.17	1	2	1	1	2	1	2	1	2	13
R.18	3	4	3	4	4	3	4	4	3	32
R.19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R.20	3	4	4	3	4	2	4	2	4	30
R.21	3	4	4	4	3	2	2	4	4	30
R.22	4	3	4	3	4	3	4	4	4	33
R.23	4	4	3	4	3	4	4	3	4	33
R.24	4	4	4	4	3	4	3	4	3	33
R.25	3	4	4	4	4	4	3	4	3	33
R.26	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34
R.27	3	4	3	4	4	3	4	4	4	33
R.28	4	4	3	3	4	2	4	3	4	31
R.29	3	4	4	4	4	3	4	3	4	33
R.30	4	4	4	3	4	3	3	4	3	32
R.31	3	4	4	3	4	2	4	3	4	31
R.32	3	4	4	4	4	3	4	4	3	33
R.33	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
R.34	3	4	2	4	4	3	4	4	3	31
R.35	3	4	4	3	4	4	3	4	2	31
R.36	3	4	2	4	3	4	4	3	4	31
R.37	4	3	4	4	4	2	4	4	3	32
R.38	3	4	4	3	4	4	3	4	4	33
R.39	4	3	4	4	2	4	3	4	3	31

R.40	4	3	4	4	3	4	4	4	3	33
R.41	4	3	4	4	3	4	4	3	4	33
R.42	3	4	3	4	3	4	3	4	4	32
R.43	3	4	4	3	4	4	4	3	4	33
R.44	4	4	4	4	4	3	2	4	3	32
R.45	4	4	4	4	4	3	4	2	4	34
R.46	4	4	3	4	3	2	2	3	4	29
R.47	3	3	4	3	4	2	4	4	3	30



Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme Guru

Item-Total Statistics

No	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	20.90	14.990	.454	.834
P2	20.73	14.685	.488	.831
P3	21.07	12.547	.813	.786
P4	21.27	14.892	.411	.841
P5	21.13	14.809	.473	.833
P6	20.90	13.266	.699	.803
P7	21.00	14.000	.573	.820
P8	21.00	13.586	.653	.810

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel kemampuan komunikasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P9	24.10	24.162	.867	.912
P10	24.00	26.759	.614	.928
P11	24.03	25.068	.784	.918
P12	23.90	24.369	.838	.914
P13	23.93	25.582	.687	.924
P14	23.83	27.040	.485	.936
P15	24.07	24.754	.805	.917
P16	24.07	25.306	.680	.925
P17	24.07	24.064	.906	.910

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Insentif

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P18	29.97	29.413	.558	.874
P19	29.97	27.964	.621	.870
P20	29.90	28.852	.554	.875
P21	29.93	28.133	.622	.870
P22	29.97	28.792	.597	.872
P23	30.10	29.817	.508	.877
P24	30.10	28.024	.659	.868
P25	30.07	28.202	.655	.868
P26	29.97	28.930	.579	.873
P27	30.00	28.483	.615	.871
P28	30.03	28.654	.574	.874

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P_29	23.83	26.695	.762	.916
P_30	23.83	27.523	.609	.926
P_31	23.53	26.257	.699	.920
P_32	23.73	25.857	.849	.910
P_33	23.87	28.602	.462	.935
P_34	23.87	26.189	.867	.910
P_35	23.77	26.875	.735	.918
P_36	23.93	25.789	.828	.911
P_37	23.77	26.599	.828	.912

Lampiran 4: Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Profesionalisme Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	8

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Komunikasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	9

Tabel 3.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif

Reliability Statistics

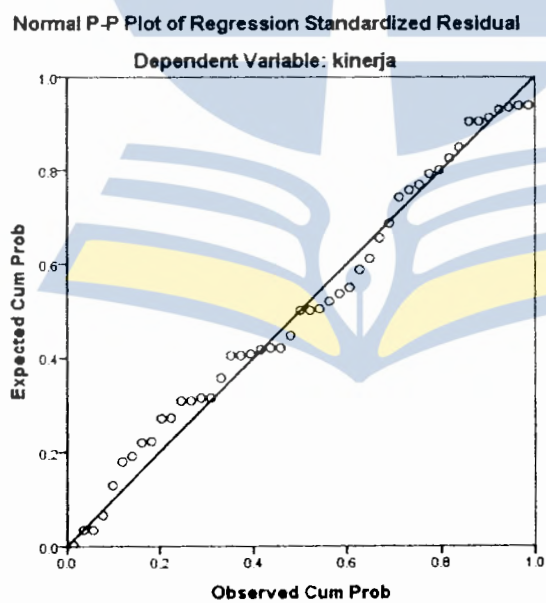
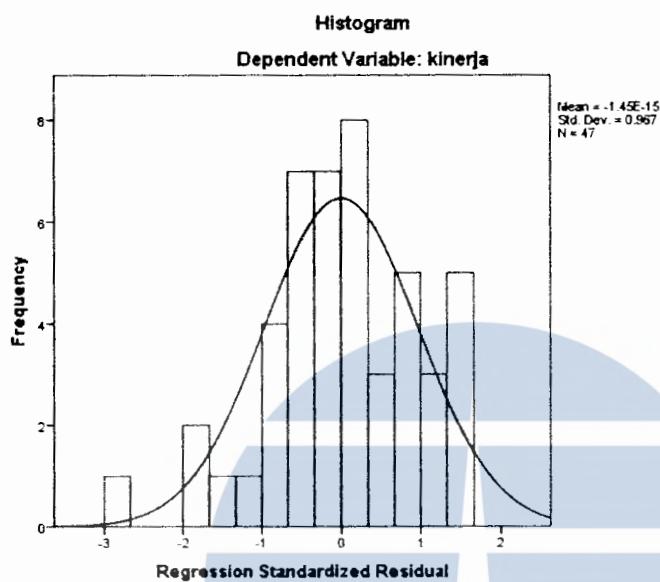
Cronbach's Alpha	N of Items
.882	11

Tabel 3.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	9

Lampiran 5 : Hasil Asumsi Klasik dan Regresi Berganda



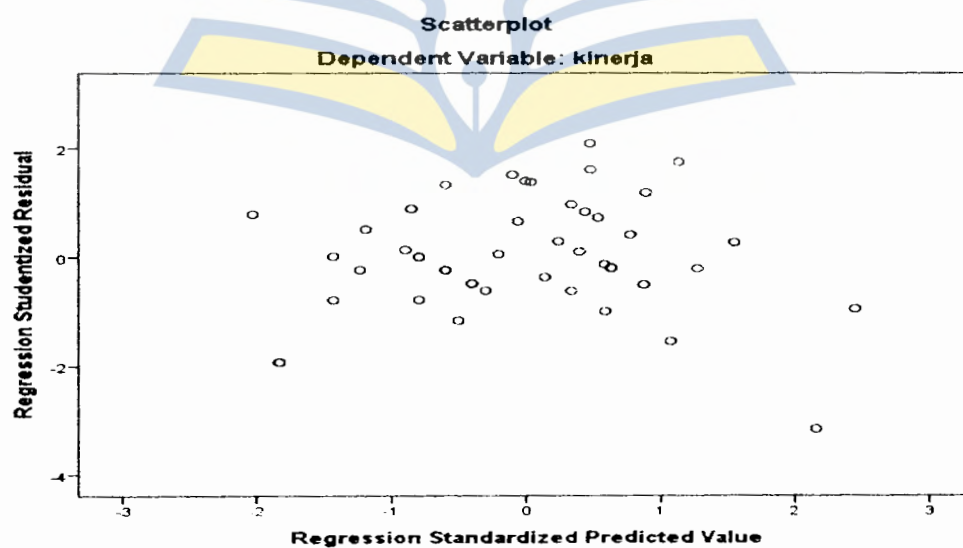
Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas Pendekatan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.00
	Std. Deviation	1.249
	Absolute	.073
Most Extreme Differences	Positive	.065
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.504
Asymp. Sig. (2-tailed)		.962

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Tabel 4.7

Hasil Uji Glejser Heteroskedetisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.463	6.041		3.553	.001
Profesionalisme	-.326	.233	-.259	-1.398	.169
kemampuan_komunikasi	-.206	.204	-.179	-1.010	.318
Insentif	-.108	.102	-.152	-1.059	.296

Tabel 4.8
Hasil Uji Nilai Tolerance dan VIF

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-26.390	8.370		-3.153	.003		
Profesionalisme	.748	.323	.327	2.316	.025	.536	1.867
kemampuan_komunikasi	.639	.282	.306	2.266	.029	.585	1.708
Insentif	.436	.141	.339	3.094	.003	.890	1.123

Tabel 4.9
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-26.390	8.370		-3.153	.003
1 Profesionalisme	.748	.323	.327	2.316	.025
kemampuan_komunikasi	.639	.282	.306	2.266	.029
Insentif	.436	.141	.339	3.094	.003

a. Dependent Variable: kinerja_guru

Tabel 4.10
Hasil Uji F Signifikan Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	261.328	3	87.109	16.851	.000 ^b
Residual	222.290	43	5.170		
Total	483.617	46			

a. Dependent Variable: kinerja_guru

b. Predictors: (Constant), insentif, kemampuan_komunikasi, Profesionalisme

Tabel 4.11
Uji Signifikan Parsial (UJI-t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-26.390	8.370		-3.153	.003
Profesionalisme	.748	.323	.327	2.318	.025
kemampuan_komunikasi	.639	.282	.306	2.266	.029
insentif	.436	.141	.339	3.094	.003

a. Dependent Variable: kinerja_guru

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.508	2.274

a. Predictors: (Constant), insentif, kemampuan_komunikasi, Profesionalisme

b. Dependent Variable: kinerja_guru