



**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL GURU TERHADAP
KINERJA GURU DI SMA NEGERI 01 KALISAT TAHUN PELAJARAN
2018/2019**

SKRIPSI

**Oleh :
FAIZZATUL HIMMAH
NIM. 120210301093**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JEMBER
2019**



**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL GURU TERHADAP
KINERJA GURU DI SMA NEGERI 01 KALISAT TAHUN PELAJARAN
2018/2019**

SKRIPSI

Oleh :

**FAIZZATUL HIMMAH
NIM. 120210301093**

Dosen Pembimbing:

**Pembimbing 1 : Dr. Sukidin, M.Pd
Pembimbing 2 : Titin Kartini, S.Pd, M.Pd
Penguji 1 : Drs. Djoko Widodo, M.M
Penguji 2 : Dr. Pudjo Suharso, M.Si.**

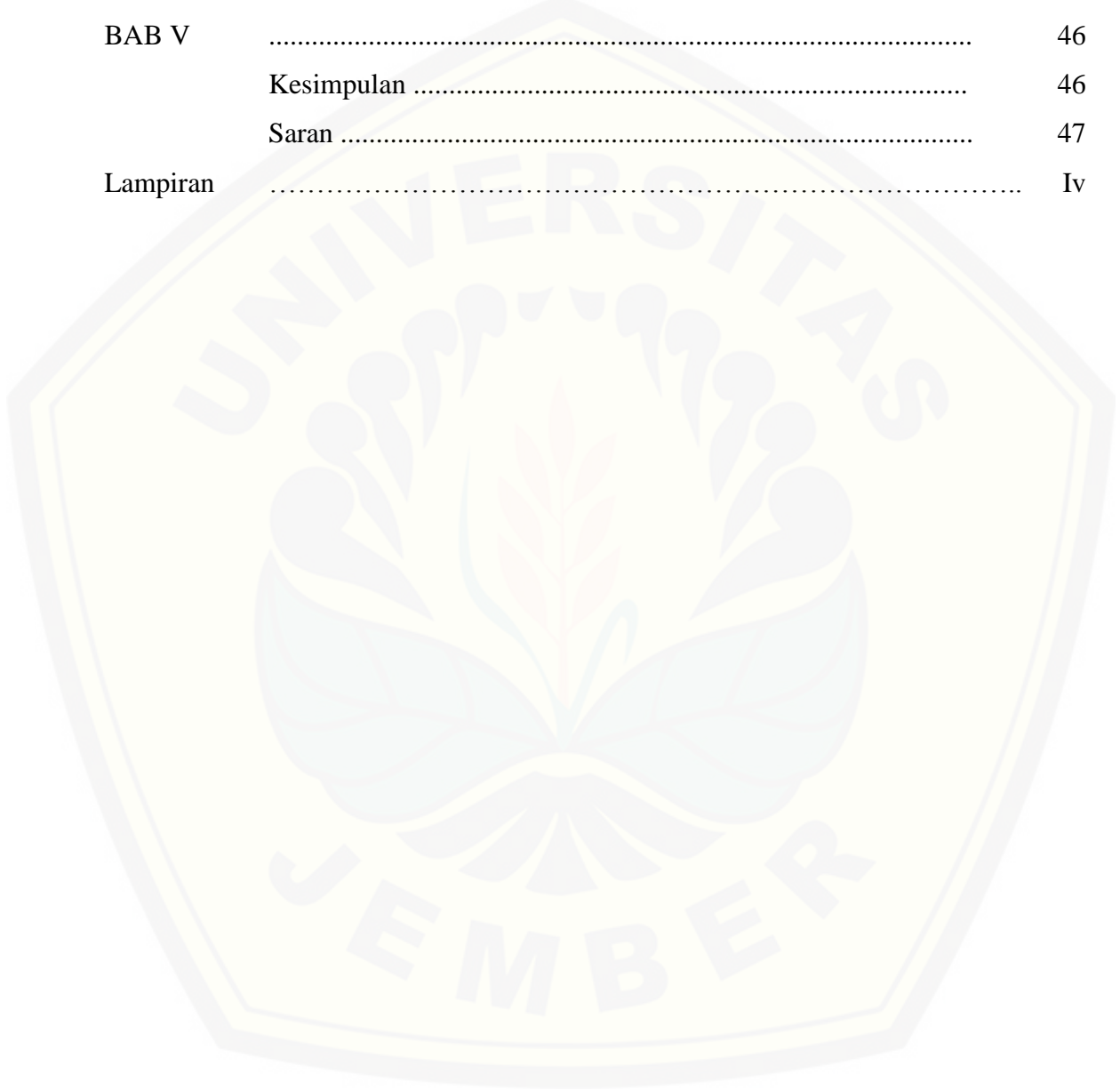
**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JEMBER
2019**



DAFTAR ISI

Cover	i
Daftar isi	ii
Datar tabel	iii
BAB I	3
Latar Belakang	3
Rumusan Masalah	5
Tujuan Penelitian	5
Manfaat Penelitian	6
BAB II	7
Penelitian Terdahulu	7
Teori Kompetensi profesional Guru	8
Teori Kinerja Guru	12
Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru	23
Kerangka Berfikir	24
BAB III	25
Rancangan Penelitian	25
Metode Penentuan Lokasi Penelitian	26
Metode Penentuan Responden Penelitian	26
Definisi Operasional	26
Jenis Data dan Sumber Data	27
Metode Pengumpulan Data	28
Uji Validitas dan Reliabilitas	30
Metode Pengolahan Data	31
Metode Analisis Data	32
BAB IV	35
Data pendukung.....	35
Data Utama	37

	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	37
	Analisis Data	41
	Pembahasan Hasil Penelitian.....	44
BAB V	46
	Kesimpulan	46
	Saran	47
Lampiran	Iv



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Klasifikasi responden berdasarkan jenjang pendidikan	38
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	39
Tabel 4.3 Hubungan Jumlah Butir Pertanyaan.....	41
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel 4.5 Kriteria Indeks Reliabel.....	42
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif	43
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Profesional	43
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru.....	45
Tabel 4.9 Analisis Skor Angket.....	45
Tabel 4.10 Kategori Penilaian	46
Tabel 4.11 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	46

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Guru merupakan salah satu profesi yang bertujuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dikelola melalui pendidikan. Keberadaan guru dalam dunia pendidikan mempunyai peran dan tanggung jawab yang sangat vital, yakni mengajar dan mendidik. Sehingga sangat wajar jika guru dikatakan sebagai ujung tombak dalam mencerdaskan bangsa. Hal ini mengisyaratkan bahwa guru menjadi ikon penting yang bertugas merubah masa depan bangsa ke arah lebih baik.

Tugas dari seorang guru tiada lain mendidik, mengajar, membimbing, melatih dan melakukan evaluasi terhadap para peserta didik, baik pendidikan dini, dasar maupun menengah. Hal ini sesuai dengan UU no. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen BAB I pasal 1. Berdasarkan hal tersebut guru dituntut mempunyai kompetensi yang mumpuni, yang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Untuk menciptakan guru yang berkompeten, dibutuhkan upaya dari berbagai pihak, baik pihak sekolah itu sendiri maupun pemerintah yang menjadi motor penggerak dunia pendidikan secara umum.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, menyatakan bahwa seorang guru harus memiliki empat komponen dasar, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Keempat kompetensi tersebut harus dimiliki oleh setiap tenaga pendidik agar dapat melaksanakan tugasnya sebagai pendidik yang profesional dan tujuan luhur untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dapat tercapai secara maksimal.

Tujuan dari pendidikan dan pembelajaran yang dilakukan oleh seorang guru tidak serta-merta hanya ingin membekali peserta didik berbagai macam ilmu dan teknologi bagi diri mereka sendiri saja. Akan tetapi, pendidikan diharapkan dapat mengantarkan peserta didik mengenal, memahami diri mereka sendiri dan

menghargai orang lain dengan baik, sehingga mereka dapat hidup bersama dikalangan masyarakat yang heterogen dan multikultur.

Demi tercapainya hal-hal tersebut diatas, diperlukan adanya komponen yang mendukung salah satunya adalah kinerja guru yang tinggi. Kinerja guru merupakan kunci dri keberhasilan mewujudkan tujuan pendidikan. Terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja guru diantaranya kompetensi guru dalam kegiatan belajar mengajar. Kompetensi adalah suatu yang mutlak dimiliki oleh seorang guru dalam kegiatan pengelolaan pembelajaran, agar mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif. Berdasarkan hasil observasi di SMA Negeri 01 Kalisat kompetensi guru dinilai baik. Guru mengajar sesuai dengn bidang keahlian yang dimiliki, melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai kurikulum yang berlaku, dan mampu menggunakan sarana prasarana yang memadai.

Untuk meningkatkan keaktifan guru-guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya, diadakan rapat rutin disetiap bulan, mengadakan MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), seminar dan berbagai workshop perkembangan kurikulum yang berlaku. Kegiatan-kegiatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kompetensi guru yang akan berpengaruh pula pada kinerja guru di SMA 01 Negeri Kalisat.

Kompetensi guru yang baik tentunya akan memberikan pengaruh yang baik pula terhadap kinerja seorang guru. Namun kenyataan dilapangan masih ada beberapa guru yang kinerjanya belum optimal, seperti halnya di SMA Negeri Kalisat. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Profesi Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 01 Kalisat Tahun Pelajaran 2018/2019”

1.2 Rumusan Masalah

1.3.1. Adakah pengaruh yang signifikan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 01 Kalisat tahun Ajaran 2018/2019?

1.3 Tujuan Penelitian

1.4.1. Untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan kompetensi professional guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 01 Kalisat tahun Ajaran 2018/2019.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.5.1. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam penelitian yang akan dilakukan di masa mendatang, sehingga hasil penelitian tersebut menjadi lebih sempurna.

1.5.2. Bagi Guru

Memberikan masukan kepada guru untuk terus meningkatkan kompetensi yang dimiliki, serta meningkatkan kinerjanya.

1.5.3. Bagi Sekolah

Menjadi bahan pertimbangan bagi sekolah dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kompetensi dan kinerja guru.

1.5.4. Bagi Universitas Jember

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain dengan yang berhubungan dengan penelitian ini. Serta sebagai Dharma Bhakti terhadap perguruan tinggi khususnya FKIP Pendidikan Ekonomi.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang dapat menjadi masukan bagi peneliti antara lain penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Lilis Saeni dalam “Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Arjasa tahun ajaran 2012/2013”. Penelitian terdahulu menjadikan guru PNS dan lulus sertifikasi di SMA Negeri Arjasa yang berjumlah 28 orang sebagai subjek penelitian. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri Arjasa. Ditunjukkan dengan analisis koefisien determinasi variabel kompetensi guru memberi pengaruh 70,7%, dan sisanya 29,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. Perbedaannya ialah penelitian terdahulu menjadikan empat jenis kompetensi guru sebagai indikator pengukuran variabel kompetensi guru. Sedangkan penelitian saat ini lebih menonjolkan kompetensi profesional sebagai indikator pengukuran variabel kompetensi guru.

Penelitian kedua ialah penelitian yang dilakukan oleh Anton Yugiswara dalam “Pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kraksaan Probolinggo tahun 2018”. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Arjasa. Ditunjukkan dengan analisis koefisien determinasi 82% dan sisanya 18% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Persamaannya adalah sama-sama meneliti kinerja guru dan

beberapa faktor yang mempengaruhinya. Perbedaannya ialah penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Selanjutnya perbedaan terletak pada variabel bebas yang digunakan oleh peneliti.

Kontribusi penelitian terdahulu bagi penelitian sekarang dapat memberikan sedikit pandangan agar penelitian ini dapat lebih terperinci dan lebih mendalam untuk mengetahui variabel atau indikator yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kalisat Tahun Ajaran 2018/2019, serta sebagai bahan acuan dan pertimbangan berfikir bagi peneliti yang bisa digunakan untuk memperkuat penelitian ini.

2.2 Kompetensi Profesional Guru

2.2.1. Pengertian Kompetensi Guru

Kompetensi berawal dari bahasa Inggris yaitu *competence* yang memiliki persamaan makna dengan *being competent*. Dengan demikian kompetesni adalah kemampuan dan pengetahuan seseorang dalam bidang tertentu. Spencer dan Spencer dalam Uno (2007: 63), kompetensi merupakan karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara-cara berperilaku dan berfikir dalam segala situasi, dan berlangsung dalam periode waktu yang lama. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kompetensi menunjuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku.

Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan seperangkat penguasaan kemampuan, ketrampilan, nilai, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai guru yang bersumber dari pendidikan,

pelatihan, dan pengalamannya sehingga dapat menjalankan tugas mengajarnya secara profesional. Dalam hubungannya dengan tenaga kependidikan, kompetensi merujuk pada perbuatan yang bersifat rasional dan memenuhi sertifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas kependidikan. Tenaga kependidikan dalam hal ini adalah guru. Guru harus memiliki kompetensi yang memadai agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

Dalam Undang – Undang Guru dan Dosen No.14/2005 dan Peraturan Pemerintah No.19/2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi professional dan kompetensi sosial. Dalam penelitian ini, peneliti hanya memfokuskan pada kompetensi professional yang dimiliki guru.

2.2.2. Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Menurut UU No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Yang dimaksud dengan penguasaan materi secara luas dan mendalam dalam hal ini termasuk kemampuan untuk membimbing peserta didik agar memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Ditjen PMTK (2008: 7) menguraikan tentang kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru untuk membimbing peserta didiknya dalam

proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai kompetensi yang diharapkan.

Surya (dalam Rasto, 2003: 138) mengemukakan kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional, yang meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, sehingga dapat membimbing peserta didik mencapai standar kompetensi yang telah ditentukan.

Dalam pelaksanaan tugasnya guru dituntut untuk memiliki penguasaan kemampuan akademik dan keterampilan lainnya yang berperan sebagai pendukung profesionalisme guru. Kemampuan akademik tersebut antara lain, memiliki kemampuan dalam menguasai ilmu, memiliki kemampuan untuk melakukan penelitian ilmiah yang dapat mendukung profesinya, menguasai wawasan dan landasan pendidikan. Sedangkan kemampuan keterampilan adalah kemampuan untuk mengembangkan kompetensi untuk mendukung profesinya.

Mengacu pada berbagai pengertian di atas tentang kompetensi profesional guru maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Sehingga memungkinkan guru untuk membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi sesuai dengan Standar Nasional Pendidika.

Menurut Hanafiah dan Suhana (2009;105) indikator kompetensi profesional guru ialah sebagai berikut :

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diajarkan.
- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diajarkan
- 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diajarkan secara efektif

- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan penelitian
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Depdiknas (2004: 9) dalam Rasto mengemukakan kompetensi profesional guru meliputi penguasaan bahan kajian akademik, melakukan penelitian dan menyusun karya ilmiah, pengembangan profesi, dan pemahaman wawasan pendidikan.

“Penguasaan bahan kajian akademik meliputi: (1) memahami struktur pengetahuan, (2) menguasai substansi materi, (3) menguasai substansi kekuasaan sesuai dengan jenis pelayanan yang dibutuhkan siswa.

Melakukan penelitian ilmiah dan penyusunan karya ilmiah meliputi: (1) melakukan penelitian ilmiah (*action research*); (2) menulis makalah; (3) menulis atau menyusun diktat pelajaran; Pengembangan profesi meliputi: (1) mengikuti informasi perkembangan IPTEK yang mendukung profesi melalui berbagai kegiatan ilmiah; (2) mengembangkan berbagai model pembelajaran, (3) membuat alat peraga atau media, (4) mengikuti pelatihan terakreditasi.

Pemahaman wawasan pendidikan meliputi: (1) memahami visi dan misi, (2) memahami hubungan pendidikan dengan pengajaran; (3) mengidentifikasi permasalahan umum pendidikan dalam hal proses dan hasil belajar, (4) membangun sistem yang menunjukkan keterkaitan pendidikan dan luar sekolah”.

2.3 Kinerja Guru

2.3.1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Dessler (2007: 513) menyatakan pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil

kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja.

Menurut Mangkunegara (2006: 9):

“*Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika”.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.

Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihnya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran.

Menurut Ivor (2007:35-36) mengatakan seorang mempunyai empat fungsi umum yang merupakan ciri pekerja seorang guru, adalah sebagai berikut :

- a. Merencanakan yaitu pekerjaan seorang guru menyusun tujuan belajar
- b. Mengorganisasikan yaitu pekerjaan seorang guru mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif, efisien dan ekonomis.
- c. Memimpin yaitu pekerjaan seorang guru adalah memotivasi, mendorong dan memberikan stimulus murid-murid untuk siap mewujudkan tujuan pembelajaran.
- d. Mengawasi yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengawasi apakah tujuan pembelajaran yang telah disusun telah terlaksana dengan baik atau belum.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian dalam mendidik peserta didik. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksibelajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentukprogram semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengankepentingan penilaian terhadap kinerja guru.

2.3.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Malthis dan Jackson (2011: 82) dalam Wikipedia, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja.

“Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1) Kemampuan mereka. 2) Motivasi. 3) Dukungan yang diterima. 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. 5) Hubungan mereka dengan organisasi”.

Menurut Mangkunegara (2006:16) menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang menjadi penentu kinerja dalam pendidikan adalah faktor individu dan lingkungan.

a. Faktor Individu (internal)

Sebagaimana diketahui diatas bahwa faktor individu mencakup beberapa aspek. Salah satu faktor internal yang dominan mempengaruhi kinerja pekerja termasuk guru

adalah motivasi. Motivasi disini dipahami secara luas termasuk minat guru walaupun jelas kedua konsep ini memiliki arti tersendiri. Menurut Siagian (2004: 138) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Demikian pula Usman (2009: 250) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Motivasi mencakup upaya, pantang mundur, dan sasaran. Motivasi melibatkan keinginan seseorang untuk menunjukkan kinerja.

Selain motivasi sebagai faktor determinan internal yang mempengaruhi kinerja, faktor kepribadian dan emosional juga mempengaruhi kinerja karena faktor ini erat kaitannya dengan ketenangan dan kegairahan dalam bekerja. Hal ini ditegaskan oleh Anoraga (2006: 17) bahwa:

“Masalah ketenangan dan kegairahan bagi seorang karyawan juga merupakan faktor yang akan meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. ...Syarat pertama untuk mendapatkan ketenangan dan kegairahan kerja bagi karyawan adalah bahwa tugas dan jabatan yang dipegangnya itu sesuai dengan kemampuan dan minatnya.”

Berdasarkan pendapat tersebut, terungkap pula aspek internal lain yang dapat mempengaruhi kinerja yakni kemampuan dan minat. Kemampuan yang dimiliki seseorang berbeda-beda.

b. Faktor Lingkungan (eksternal)

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa ada beberapa factor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja. Terlebih dahulu dijelaskan faktor lingkungan fisik. Lingkungan fisik disini berarti lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan bahan,peralatan, proses produksi, cara dan sifat pekerjaan serta keadaan lainnya di

sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Nawawi (2006: 37) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif adalah:

“(a) Lingkungan kerja fisik seperti ruangan kerja yang luas dan bersih, peralatan kerja yang memadai, ventilasi dan penerangan yang memenuhi persyaratan, dan tersedia transportasi untuk melaksanakan tugas luar, (b) Lingkungan kerja nonfisik antara lain berupa hubungan kerja yang menyenangkan, harmonis, dan saling menghargai sesuai posisi masing-masing, baik antara bawahan dengan atasan, maupun sebaliknya, termasuk juga antar manager/pimpinan unit kerja.”

Pandji Anoraga (2006: 58) menyatakan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan, atau pada hasil pekerjaannya. Lingkungan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja, karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana maupun sarana dan prasarana akan menjadikan guru lebih giat untuk bekerja.

Menurut Thoha dalam Meliana (2007: 33), perilaku seseorang adalah suatu fungsi dari interaksi antara seorang individu dengan lingkungannya. Hal ini berarti bahwa seseorang individu dengan lingkungannya menentukan perilaku keduanya secara langsung. Individu dengan organisasi mempunyai sifat-sifat khusus atau karakteristik tersendiri dan jika kedua karakteristik berinteraksi akan menimbulkan perilaku individu dalam organisasi.

Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperoleh rancangan system kerja yang efisien.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah, pelatihan, pemberian insentif, Burhanudin (2005: 34).

Pertama, tingkat pendidikan guru akan sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru. Kemampuan seorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena melalui pendidikan itulah seseorang mengalami proses belajar dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bias menjadi bisa. Selama menjalani pendidikannya seseorang akan menerima banyak masukan baik berupa ilmu pengetahuan maupun keterampilan yang akan mempengaruhi pola berpikir dan prilakunya. Ini berarti jika tingkat pendidikan seseorang itu lebih tinggi maka makin banyak pengetahuan serta ketrampilan yang diajarkan kepadanya sehingga besar kemungkinan kinerjanya akan baik karena didukung oleh bekal ketrampilan dan pengetahuan yang diperolehnya.

Kedua, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah supervisi pengajaran yaitu serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. Kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penelitian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pengajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar mengajar. Sasaran supervisi ditujukan kepada situasi belajar mengajar yang memungkinkan terjadinya tujuan pendidikan secara optimal.

Ketiga, kinerja guru juga dipengaruhi oleh program penataran yang diikutinya. Untuk memiliki kinerja yang baik, guru dituntut untuk memiliki kemampuan akademik yang memadai, dan dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada para siswa untuk kemajuan hasil belajar siswa. Hal ini menentukan kemampuan guru

dalam menentukan cara penyampaian materi dan pengelolaan interaksi belajar mengajar. Untuk itu guru perlu mengikuti program-program penataran.

Keempat, iklim yang kondusif di sekolah juga akan berpengaruh pada kinerja guru, di antaranya: pengelolaan kelas yang baik yang menunjuk pada pengaturan orang (siswa), maupun pengaturan fasilitas (ventilasi, penerangan, tempat duduk, dan media pengajaran). Selain itu hubungan antara pribadi yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa dan karyawan sekolah akan membuat suasana sekolah menyenangkan dan merupakan salah satu sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kelima, agar guru memiliki kinerja yang baik maka harus didukung oleh kondisi fisik dan mental yang baik pula. Guru yang sehat akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Oleh karenanya factor kesehatan harus benar-benar diperhatikan. Begitu pula kondisi mental guru, bila kondisi mentalnya baik dia akan mengajar dengan baik pula.

Keenam, tingkat pendapatan dapat mempengaruhi kinerja guru. Agar guru benar-benar berkonsentrasi mengajar di suatu sekolah maka harus diperhatikan tingkat pendapatannya dan juga jaminan kesejahteraan lainnya seperti pemberian intensif, kenaikan pangkat/gaji berkala, asuransi kesehatan dan lain-lain.

Ketujuh, peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila guru bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. suasana kerja yang demikian ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya.

Kedelapan, kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bias terlepas dari dari kegiatan administrasi. Kegiatan adminstrasi sekolah mencakup

pengaturan proses belajar mengajar, kesiswaan, personalia, peralatan pengajaran, gedung, perlengkapan, keuangan serta hubungan masyarakat. Dalam proses administrasi terdapat kegiatan manajemen yang meliputi kemampuan membuat perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Bila kepala sekolah memiliki kemampuan manajerial yang baik, maka pengelolaan terhadap komponen dan sumber daya pendidikan di sekolah akan baik, ini akan mendukung pelaksanaan tugas guru dan peningkatan kinerjanya.

Kinerja guru di dalam organisasi sekolah pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan dan kemauan guru dalam ikut serta mendukung proses belajar mengajar. Faktor ini merupakan potensi guru untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya untuk mendukung kebutuhan sarana pendidikan di sekolah. Dalam meningkatkan kinerja Burhanudin (2005:105) mengemukakan bahwa: usaha-usaha meningkatkan kinerja kerja adalah:

- a. Memperhatikan dan memenuhi tuntutan pribadi dan organisasi.
- b. Informasi jabatan dan tugas setiap anggota organisasi.
- c. Pelaksanaan pengawasan dan pembinaan secara efektif terhadap para anggota organisasi sekolah.
- d. Penilaian program staf sekolah dalam rangka perbaikan dan pembinaan serta pengembangan secara, optimal.
- e. menerapkan kepemimpinan yang transaksional dan demokratis..

2.3.3. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Handoko (1994: 135) menjelaskan bahwa, “penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna

mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Adapun ukuran kinerja menurut Mitchell (dalam Depdiknas, 2008:20) dapat dilihat dari lima hal, yaitu :

- a. *Quality of work*, yaitu kualitas hasil kerja
- b. *Promptness*, yaitu ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
- c. *Initiative*, yaitu prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan
- d. *Capability*, yaitu kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
- e. *Communication*, yaitu kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.

Unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja guru menurut Siswanto (2003: 23) adalah sebagai berikut:

- a. Kesetiaan. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan untuk menanti, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.
- b. Prestasi Kerja. Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Tanggung Jawab. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat resiko atas keputusan yang diambilnya.
- d. Ketaatan. Ketaatan adalah kesanggupan seseorang untuk mentaati segala ketepatan, peraturan yang berlaku dan menaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang.
- e. Kejujuran. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

- f. Kerjasama. Kerjasama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya
- g. Prakarsa. Prakarsa adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasan.
- h. Kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. Kepemimpinan yang dimaksud adalah kemampuan kepala sekolah dalam membina dan membimbing guru untuk melaksanakan KBM terutama kegiatan merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran mengarah pada tercapainya kompetensi dasar yang harus dikuasai siswa terkait dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak setelah mengikuti kegiatan pembelajaran.

Terdapat berbagai model instrumen yang dapat dipakai dalam penilaian kinerja guru. Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu skala penilaian dan lembar observasi atau penilaian. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang biasa digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang alami sebenarnya maupun situasi buatan. Tingkah laku guru dalam mengajar, merupakan hal yang paling cocok dinilai dengan observasi.

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Bagi sekolah hasil penilaian para guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

2.3.4. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru memiliki manfaat bagi sebuah sekolah karena dengan penilaian ini akan memberikan tingkat pencapaian dari standar, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan sekolah. Sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam seorang guru dapat diatasi serta akan memberikan umpan balik kepada guru tersebut.

Menurut Mangkupawira (2001: 224) ; Manfaat dari penilaian kinerja karyawan adalah: (1) perbaikan kinerja; (2) penyesuaian kompensasi; (3) keputusan penetapan; (4) kebutuhan pelatihan dan pengembangan; (5) perencanaan dan pengembangan karir; (6) efisiensi proses penempatan staf; (7) ketidakakuratan informasi; (8) kesalahan rancangan pekerjaan; (9) kesempatan kerja yang sama; (10) tantangan-tantangan eksternal; (11) umpan balik pada SDM.

Sedangkan Mulyasa (2007: 157) menjelaskan tentang manfaat penilaian tenaga pendidikan:

“Penilaian tenaga pendidikan biasanya difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga penting bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan, penilaian berguna sebagai umpan balik terhadap berbagai hal, kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensiyang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi tenaga kependidikan sangat penting dalam mengambil keputusan

berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan”.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja penting dilakukan oleh suatu sekolah untuk perbaikan kinerja guru itu sendiri maupun untuk sekolah dalam hal menyusun kembali rencana atau strategi baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Penilaian yang dilakukan dapat menjadi masukan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan guru sendiri menuju guru yang profesional.

Penilaian kinerja guru tidak dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan sebagai dorongan bagi guru dalam pengertian konstruktif guna mengembangkan diri menjadi lebih profesional dan pada akhirnya nanti akan meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik. Hal ini menuntut perubahan pola pikir serta perilaku dan kesediaan guru untuk merefleksikan diri secara berkelanjutan.

2.4 Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru

Guru memiliki peran strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak disertai kualitas guru yang memadai dan begitu juga sebaliknya. Di dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan nasional harus dipertimbangkan juga mengenai kompetensi yang dimiliki para guru. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Kompetensi profesional guru adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyesuaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan

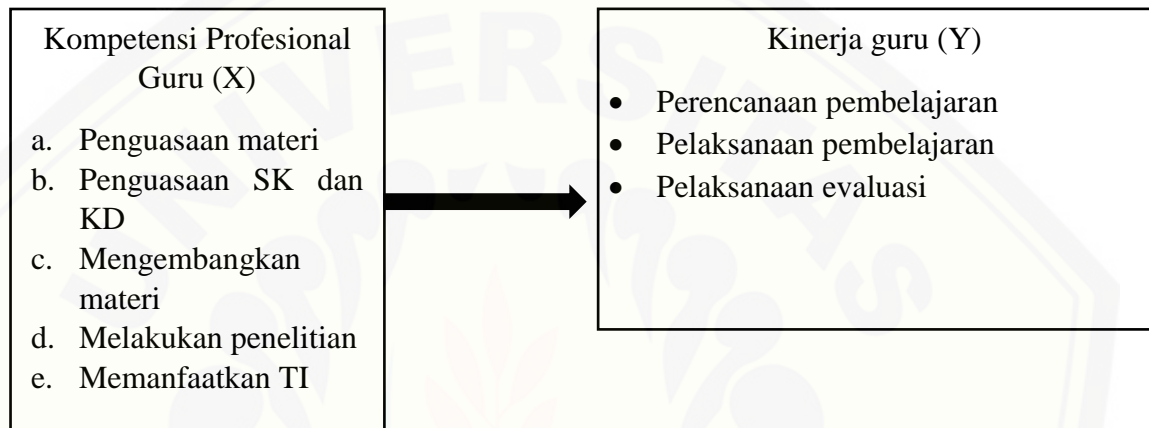
kompetensi yang sangat penting karena langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan.

Dengan demikian kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kinerja guru dalam menjalankan tugas sebagai pengajar maupun pendidik. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas tersebut hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.

Kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru menjelaskan bahwa keprofesionalan dari seorang guru tidak hanya ditunjukkan pada saat guru berada dalam proses pembelajaran atau pada saat proses belajar mengajar berlangsung, namun keprofesionalan guru ditunjukkan lebih dari itu, dalam arti mampu dan senantiasa melaksanakan tugas-tugas keguruannya sesuai dengan bidangnya. Dengan kata lain, kompetensi profesional guru diduga dapat mempengaruhi kinerja guru itu sendiri.

2.5 Kerangka Berfikir

Berikut merupakan kerangka konsep pemikiran teori Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru pada guru SMA Negeri Kalisat Tahun ajaran 2016/2017. Dengan variabel bebas kompetensi profesional guru (X) dan variabel terikat kinerja guru (Y).



2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan hipotesis adalah “Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 01 Kalisat tahun ajaran 2018/2019”

BAB 3. METODE PENELITIAN

Pada bab ini, membahas tentang metode penelitian yang akan digunakan oleh peneliti. Metode penelitian yang akan digunakan meliputi: rancangan penelitian, definisi operasional variabel, metode penentuan lokasi penelitian, metode penentuan responden, metode pengumpulan data, dan analisis data yang akan diuraikan secara berurutan. Penjelasan keseluruhan metode tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan sebuah rancangan dari keseluruhan penelitian yang akan dilaksanakan, sehingga akan diperoleh sebuah data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut Arikunto (2006 : 45) rancangan penelitian adalah rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai sebuah kegiatan yang akan dilakukan. Jadi, rancangan penelitian merupakan sebuah rencana yang dibuat oleh peneliti sebagai pedoman dalam kegiatan penelitian agar mendapatkan hasil yang sesuai dengan harapan.

Penelitian ini bersifat kuantitatif karena dalam analisisnya peneliti menggunakan metode statistik yang berupa angka-angka. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam variabel pola kompetensi profesional guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kalisat.

Metode penentuan lokasi dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive*, yaitu di SMA Negeri Kalisat. Metode *purposive* yaitu metode menentukan tempat dengan pertimbangan yang dapat memberikan data secara maksimal (Arikunto, 2006:15). Metode penentuan responden dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

3.2 Metode Penentuan Lokasi Penelitian

Metode penentuan lokasi penelitian yang digunakan adalah *purposive area* yaitu tempat penelitian sudah ditentukan dengan sengaja dengan tujuan penelitian, serta adanya keterbatasan kemampuan yang dimiliki peneliti, baik yang berkaitan dengan dana, tenaga maupun waktu. Lokasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah di SMA Negeri Kalisat, dengan pertimbangan sebagai berikut :

- a. Para guru di SMA Negeri Kalisat telah banyak yang menjadi PNS atau lulus sertifikasi
- b. SMA Negeri Kalisat terdapat masalah-masalah yang akan diteliti
- c. Lokasi penelitian mudah dijangkau sehingga mempermudah dan memperlancar proses penelitian.
- d. Kesiediaan dari pihak SMA Negeri Kalisat untuk menerima dan memberikan ijin penelitian

3.3 Metode Penentuan Responden Penelitian

Metode penentuan responden penelitian merupakan suatu cara dalam menetapkan subjek penelitian. Penentuan responden dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Dikarenakan jumlah guru yang telah menjadi PNS dan lulus sertifikasi berjumlah 39 orang, maka dalam penelitian ini seluruhnya digunakan sebagai responden penelitian.

3.4 Definisi Operasional Variabel

3.4.1. Kompetensi Profesional Guru (X)

Kompetensi profesional yang harus dimiliki oleh guru di SMA Negeri 01 Kalisat adalah sebagai berikut :

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diajarkan.
- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diajarkan
- 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diajarkan secara efektif

- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan penelitian
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Namun pada kenyataannya, tidak semua guru memenuhi 5 kriteria diatas. Beberapa guru masih menggunakan metode mengajar yang tidak sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Sebagian guru di SMA Negeri 01 Kalisat juga masih kurang menguasai teknologi informasi, sehingga tidak dapat memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

3.4.2. Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru di SMA Negeri 01 Kalisat didasarkan pada 3 indikator yaitu :

- 1) Perencanaan pembelajaran
- 2) Pelaksanaan pembelajaran
- 3) Pelaksanaan evaluasi pembelajaran

Dalam kenyataan di lapangan, para guru banyak mengalami kesulitan dalam pelaksanaan pembelajaran. Kebanyakan guru melaksanakan pembelajarn tidak sesuai dengan apa yang telah ditulis di RPP sebagai perencanaan pembelajaran. Sehingga akan memberikan pengaruh pula terhadap pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

3.5 Jenis Data dan Sumber Data

3.5.1. Jenis Data

Jenis data yang terdapat dalam penelitian ini meliputi :

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan cara melakukan penyebaran angket dan wawancara kepada responden yaitu semua guru di

SMA Negeri Kalisat yang telah menjadi PNS dan guru non PNS lulus sertifikasi.

- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen tentang obyek dan subyek yang diteliti. Data sekunder bagi peneliti adalah data yang diperoleh dari SMA Negeri Kalisat dalam bentuk dokumen yang berupa bukti tertulis tentang jumlah guru beserta nilai UKG.

3.5.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Responden, yaitu para guru di SMA Negeri Kalisat yang telah menjadi PNS dan lulus sertifikasi.
- b. Informan, yaitu kepala SMA Negeri Kalisat
- c. Dokumen, yaitu data tentang nama, dan jumlah guru beserta nilai UKG yang diperoleh, denah sekolah, serta prestasi – prestasi yang diperoleh SMA Negeri Kalisat.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang objektif. Keberadaan data sangat diperlukan dalam sebuah penelitian. Data digunakan untuk menjawab sebuah permasalahan dalam penelitian. Data dapat didefinisikan sebagai sekumpulan informasi; informasi atau angka hasil pencatatan atas suatu kejadian (Sugiarto, 2003) atau sekumpulan informasi yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian, peneliti menggunakan dua teknik pengumpulan data yaitu angket dan dokumentasi.

3.6.1. Metode Angket atau Kuisisioner

Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden (Arikunto, 2013:194) dalam arti laporan yang diketahui oleh responden. Sugiyono (2007:30) memberikan pengertian bahwa kuisisioner merupakan suatu daftar yang berisi pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh orang atau anak yang ingin diteliti atau responden.

Mengacu pada kedua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa teknik kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data berupa pertanyaan yang harus dijawab oleh responden secara langsung.

Angket yng digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu suatu angket dimana peneliti telah menyediakan pilihan jawaban sehingga responden hanya menuliskan jawaban yang menurut dirinya paling sesuai. Angket ini diberikan kepada kepala sekplah dan guru SMA Negeri Kalisat yang telah menjadi PNS dan non PNS lulus sertifikasi. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang kompetensi professional guru sebagai variabel bebas dan memperoleh data kinerja guru sebagai variabel terikat. Alasan digunakan metode ini adalah :

- a. Kepala sekolah sebagai informan adalah orang yang mengetahui kompetensi profesional dan kinerja yang dimiliki oleh guru-guru di SMA Negeri Kalisat, sehingga dapat memberikan penilaian yang objektif.
- b. Guru-guru di SMA Negeri Kalisat yang telah menjadi PNS dan non PNS lulus sertifikasi sebagai responden diharapkan akan memberikan informasi tambahan yang dapat digunakan sebagai pembanding
- c. Hemat waktu, tenaga dan biaya.

Tabel 3.1 Kriteria Kompetensi Profesional Guru

Interval %	Kriteria
84% - 100%	sangat tinggi
68% - 83,9%	Tinggi
52% - 67,9 %	Sedang
36% - 51,9 %	Rendah
20% - 35,9 %	sangat rendah

Sumber : Yuliana (2006) ; data diolah

3.6.2. Metode Dokumen

Dalam penelitian ini teknik dokumen merupakan teknik pokok dalam mengumpulkan data kompetensi profesional guru di SMA Negeri Kalisat. Menurut Arikunto (2013: 201) teknik dokumen adalah teknik atau cara untuk

memperoleh data dengan jalan meneliti sesuatu yang terjadi dalam masa lampau. Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa teknik dokumen adalah teknik pengumpulan data yang diambil dari beberapa catatan atau laporan tertulis tentang nama dan jumlah guru, jumlah guru yang PNS dan non PNS lulus sertifikasi, serta data nilai UKG yang diperoleh oleh guru di SMA Negeri Kalisat.

3.6.3. Metode Wawancara

Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informan dari terwawancara (Arikunto, 2013:202). Wawancara merupakan salah satu metode untuk pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab yang dilakukan secara langsung dan sistematis. Data yang diperoleh dari hasil wawancara dapat digunakan sebagai data pelengkap dalam penyusunan penelitian. Kegiatan wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan melibatkan kepala sekolah, guru dan siswa.

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

3.7.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (Arikunto, 2013:241). Instrument dikatakan valid apabila instrument tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengukur data dari variable yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variable yang dimaksud. Berdasarkan cara pengujiannya validitas dibedakan menjadi dua macam yaitu validitas internal dan validitas eksternal.

Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah validitas internal yaitu validitas yang dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrument dengan instrument secara keseluruhan (Arikunto, 2002:147). Dengan kata lain sebuah instrumen dikatakan valid secara internal apabila setiap instrument mendukung misi instrument secara keseluruhan, yaitu mengungkap data dari variable yang dimaksud.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis butir, yaitu dengan mengkorelasikan setiap butir pertanyaan dengan skor total, kemudian dikonsultasikan dengan table nilai r dengan taraf signifikansi 95%. Instrument valid jika hasil korelasi skor setiap butir soal lebih besar dengan nilai table sebaliknya. Rumus yang digunakan untuk uji validitas menggunakan *product moment* dari *Pearson* sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2] [N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

R_{xy} : koefisien korelasi antar variable x dan y

N : jumlah responden

3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih . Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai pengukuran.

Pengujian reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha* berdasarkan skala *likert*. Jika jumlah butir pertanyaan lebih dari sepuluh (>10) maka angka kritis untuk mengukur instrumen adalah 0,33. Sedangkan apabila jumlah pertanyaan lebih sedikit dari sepuluh (<10) maka nilai kritis yang akan dibandingkan dengan nilai alpha adalah 0,20. Dengan formulasi *cronbach alpha* sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{Kr}{1 + (K - 1) - r}$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata antar variable

K = jumlah independen variable dalam persamaan

Untuk mempermudah dalam pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, maka peneliti akan menggunakan program SPSS versi 21,0 *for windows*.

3.8 Metode Pengolahan Data

3.8.1. Editing

Editing merupakan langkah yang digunakan untuk mengetahui kelengkapan identitas responden. Arikunto (2011:67) menyatakan bahwa langkah-langkah pengecekan melalui hal-hal berikut :

- a. Mengecek data dan kelengkapan identitas responden
- b. Mengecek kelengkapan data
- c. Mengecek kejelasan jawaban

Dalam penelitian ini editing dilakukan untuk meneliti kelengkapan angket seperti pengisian data responden yang tidak jelas dan pengisian jawaban responden.

3.8.2. Skoring

Skoring merupakan salah satu langkah untuk mengklasifikasikan data dalam kategori-kategori tertentu dengan memberi kode dan skor penilaian atas item-item pertanyaan dalam angket. Koding dilaksanakan dengan cara memberikan angka atau skor pada jawaban yang telah diberikan oleh responden. Bentuk skala yang digunakan dalam angket ini adalah skala *Likert*, dimana responden diberikan kesempatan yang sama untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dengan menggunakan lima bidang kontinum skala *likert*, yaitu :

- a. Tidak pernah melakukan kegiatan = 1
- b. Jarang melakukan kegiatan = 2
- c. Sering melakukan kegiatan = 3
- d. Selalu melakukan kegiatan = 4

3.8.3. Tabulasi

Tabulasi adalah proses perhitungan frekuensi jawaban yang dipilih oleh responden terhadap *option* pertanyaan yang diberikan kepada responden yang

ditulis dalam tabel. Tabulasi sering diartikan sebagai proses penyusunan data ke dalam tabel, sehingga data dengan mudah dapat dibaca dan dipahami. Tabulasi dalam penelitian ini digunakan untuk memaparkan hasil penelitian dari angket yang disebarakan kepada responden ke dalam tabel.

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data digunakan untuk mengolah data hasil penelitian sehingga diperoleh suatu kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan perhitungan statistik analisis inferensial.

3.9.1. Analisis Inferensial

Analisis inferensial merupakan analisis statistik dengan menggunakan rumus statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Adapun langkah-langkah dalam analisis ini adalah sebagai berikut :

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mencari persamaan garis regresi atau untuk menggambarkan pengaruh variabel bebas (X) yaitu kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru sebagai variabel terikat (Y), yaitu berupa garis lurus atau linier yang disebut garis regresi. Bentuk persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b x_1 + e_i$$

(Atmaja, 2007:341)

Dimana :

Y = variabel terikat (kinerja guru)

X = kompetensi profesional guru

a = konstanta

b = koefisien regresi linier

ei = faktor pengganggu

b. Uji F

Uji F dipergunakan untuk menguji hipotesis yang pertama yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru. Adapun rumus yang digunakan ialah sebagai berikut :

$$F_{reg} = \frac{R_y^2 (1)(N - m - 1)}{m\{1 - R_y^2(1)\}}$$

Keterangan :

F_{reg} = harga garis regresi

R_y = koefisien korelasi antara x dan y

N = banyaknya responden

m = jumlah prediktor

1 = bilangan konstan

(Sugiono, 2007:173)

Berdasarkan hasil F_{reg} tersebut kemudian dikonsultasikan F_t 5% dengan menggunakan derajat kebebasan (db). Adapun rumus db adalah sebagai berikut :

$$db = \frac{m}{N - m - 1}$$

Kemudian hasil perhitungan F_{reg} tersebut dibandingkan dengan F_{tabel} .

Kesimpulan :

1. Jika $F_{reg} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru.

2. Jika $F_{reg} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru.

Semakin besar hasil prosentase yang diperoleh, maka semakin dominan pula pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y). Untuk mempermudah pengolahan dan penganalisisan data yang diperoleh maka peneliti menggunakan program *SPSS versi 21.0 for windows*.



BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan adanya latar belakang keinginan peneliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru yang telah menjadi PNS dan atau yang belum PNS tersertifikasi di SMA Negeri 01 Kalisat. Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 01 Kalisat tahun pelajaran 2016/2017 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan diketahui nilai F-hitung sebesar 213,767 ($p = 0,000$) dan nilai F-tabel sebesar 4,113. Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui bahwa $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($213,767 > 4,113$). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 01 Kalisat. Besarnya koefisien korelasi sebesar 0,925. Artinya variabel kompetensi profesional guru (X) memiliki hubungan yang nyata dengan variabel kinerja guru di SMA Negeri 01 Kalisat. Hasil perhitungan koefisien korelasi variabel kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 01 Kalisat termasuk pada nilai interpretasi koefisien 0,800 – 1,000. Artinya hubungan antara variabel kompetensi profesional guru dengan kinerja guru di SMA Negeri 01 Kalisat sangat kuat. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya persentase pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 01 Kalisat adalah sebesar 85,6%, sedangkan sisanya 14,4% merupakan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompetensi pedagogik, kompetensi sosial dan kompetensi individu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka permasalahan penelitian tentang adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 01 Kalisat terbukti. Oleh karena itu

tujuan penelitian mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara variabel profesional guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 01 Kalisat telah tercapai. Sehingga hasil penelitian dapat dijadikan penguat teori yang telah ada.

5.2. Saran

Berdasarkan kenyataan yang ada dan berdasarkan kesimpulan pada bagian akhir skripsi ini, penulis menyampaikan saran kepada beberapa pihak sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil penelitian kompetensi profesional guru sudah sangat tinggi, namun alangkah baiknya guru harus mempertahankan kondisi tersebut, sehingga kompetensi profesional guru tetap memiliki nilai yang baik.
- 2) Adanya hasil penelitian yang menunjukkan kinerja guru yang sangat tinggi penulis berharap agar para guru terus meningkatkan kinerjanya dalam proses belajar mengajar. Hal tersebut menjadi hal yang sangat berpengaruh pula bagi perkembangan prestasi siswa dalam pembelajaran.
- 3) Bagi peneliti lain untuk ikut mempertimbangkan pengaruh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 4) Bagi kepala sekolah untuk terus melakukan penilaian berkala terhadap kompetensi profesional guru. Sehingga guru akan senantiasa meningkatkan kompetensi profesional dan kinerjanya.

Daftar bacaan

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Depdikbud. 1991. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka
- Mulyasa, E.2008.*Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. PT. Remaja Rosda Karya: Bandung
- Hadi, S. 2004. *Statistik Jilid 1*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hamalik, Oemar. 2006. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Hanafiah, Nanang dan Suhana, Cucu. 2009.*Konsep Strategi Pembelajaran*. Bandung: PT. refika Aditama
- Imran, Ali. 1996. *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya
- Ivor K, Devies.1997. *Pengelolaan Belajar*.Jakarta:PT.Rajawali Pers
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT. Refika Aditama
- Martono, N. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis isi dan analisis data sekunder*. (edisi kedua). Jakarta: Rajawali Pers.
- Octavia, Syatibi, Ali, Gunawan, dan Hilmi. 2014. *Pendidikan Karakter Berbasis Tradisi Pesantren*. Jakarta: Renebook.
- Pasaribu, IL., dan Simanjuntak. 1983. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Tarsito
- Raharjo, M.D. 2006. *Agama, Ilmu dan Pesantren*. Jakarta:LP3ES.
- Sardiman A. M. 2008. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: CV. Rajawali
- Sagala, S. 2009. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta
- Sudjana, Nana. 2010. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. (cet. XV). Bandung: PT. Ramaja Rosdakarya
- Sugiarto. 2003. *Teknik sampling*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2007. *Statistic Untuk Penelitian*. (Edisi Revisi). Bandung: Alfabeta.
- Sumanto, Wasty. 2004. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Suryabrata, Sumadi. 2009. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Suyono dan Hariyanto. 2014. *Belajar dan Pembelajaran : Teori dan Konsep Dasar*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Tampubolon, D.P. 2003. *Mengembangkan Minat Membaca Pada Anak*, Bandung: Angkasa,.
- Uno, Hamzah B. 2007.*Profesi Kependidikan*.Jakarta:PT. Bumi Aksara
- Wahid, A. 2001. *Prospek Pesantren Sebagai Lembaga Pendidikan*. Jakarta: P3M.

Wahidmurni, Alifin, dan Ali. 2010. Evaluasi Pembelajaran: Kompetensi dan Praktik.
Yogyakarta: Nuha letera



Judul	Permasalahan	Variabel	Indikator	Sumber data	Metode penelitian	Hipotesis
Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kalisat	Adakah pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional guru dengan kinerja guru?	X : Kompetensi Profesional Guru Y : Kinerja Guru	Kompetensi Profesional Guru a. Penguasaan materi b. Mengembangkan materi c. Melakukan penelitian d. Memanfaatkan TI Kinerja Guru • Perencanaan pembelajaran • Pelaksanaan pembelajaran • Pelaksanaan evaluasi	1. Responden: a. Guru b. Kepala sekolah 2. Dokumen	1. Penentuan daerah penelitian : metode <i>purposive area</i> yaitu di SMA Negeri Kalisat 2. Penentuan sampel : metode <i>purposive sampling</i> 3. Pengumpulan data : angket, wawancara, dokumen 4. Pengelolaan data : editing, koding, tabulasi 5. Analisis data : a. Analisis deskriptif b. Analisis inferensial • Analisis regresi sederhana : $Y = a + b x_1 + e_i$ • Analisis varian regresi $R_{xy} = \frac{N (\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$ • Uji F $F_{reg} = \frac{R_y^2(N-m-1)}{m(1-R^2y)}$	Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kalisat

ANGKET PENELITIAN

Kepada

Yth. Bpk/Ibu Kepala

SMA Negeri Kalisat

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan studi S-1 pada FKIP Universitas Jember, peneliti bermaksud menyusun karya tulis ilmiah (skripsi) dengan judul "*Pengaruh Kompetensi Professional Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kalisat*".

Berkaitan dengan kegiatan tersebut, peneliti memohon kepada bapak/ibu berkenan meluangkan waktu untuk memberikan keterangan/jawaban dari pertanyaan dalam angket ini.

Pengisian angket ini tidak ada hubungannya dengan pekerjaan dan nama baik Bapak/Ibu dan hal lain yang sifatnya pribadi, tetapi semata-mata hanya berhubungan dengan skripsi. Segala kerahasiaan mengenai jawaban yang Bapak/Ibu berikan, peneliti jamin kerahasiaannya. Untuk itu peneliti memohon untuk Bapak/Ibu mengisi angket sesuai dengan pendapat, keyakinan dan keadaan yang sebenarnya.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perhatian, bantuan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Peneliti,

Faizzatul Himmah

NIM 120210301093

I. Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas Bapak/Ibu guru yang diberikan penilaian ditempat yang telah disediakan
2. Bacalah baik-baik setiap pertanyaan serta alternative jawaban dengan teliti
3. Isilah angket dibawah ini dengan melingkari jawaban sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.
4. Kriteria nilai sebagai berikut :
Nilai 1 = tidak pernah melakukan kegiatan
Nilai 2 = jarang melakukan kegiatan
Nilai 3 = sering melakukan kegiatan
Nilai 4 = selalu melakukan kegiatan

II. Identitas guru yang dinilai

Nama :

Umur :tahun

Pendidikan :

III. Daftar Pertanyaan

A. Variable Kompetensi Profesional Guru

No	Kompetensi Guru	Nilai
1	Menguasai materi keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	1 2 3 4
2	Menguasai strukturkeilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	1 2 3 4
3	Menguasai konsep keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	1 2 3 4
4	Menguasai pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	1 2 3 4
5	Menguasai kompetensi inti mata pelajaran yang di ampu	1 2 3 4
6	Menguasai kompetensi dasar mata pelajaran yang di ampu	1 2 3 4

7	Memahami struktur pengetahuan	1 2 3 4
8	Menguasai substansi materi	1 2 3 4
9	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif	1 2 3 4
10	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan penelitian	1 2 3 4
11	Mengembangkan berbagai model pembelajaran	1 2 3 4
12	Mengembangkan berbagai media pembelajaran	1 2 3 4
13	Mengikuti pelatihan perkembangan IPTEK yang mendukung profesi melalui kegiatan ilmiah	1 2 3 4
14	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan media pembelajaran	1 2 3 4
15	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk membuat diktat pelajaran	1 2 3 4
16	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk menarik perhatian siswa	1 2 3 4
Type equation here.		

B. Variable Kinerja Guru

No	Kinerja Guru Dalam Perencanaan Pembelajaran	Nilai
Tujuan Pembelajaran		
17	Sesuai standar kompetensi	1 2 3 4
18	Ketepatan indikator	1 2 3 4
19	Ranah tujuan pembelajaran menyeluruh (meliputi aspek kognitif, afektif dan psikomotorik)	1 2 3 4
20	Sesuai dengan kurikulum	1 2 3 4
Bahan Belajar / Materi Pelajaran		
21	bahan belajar sesuai dengan tujuan pembelajaran	1 2 3 4
22	Bahan belajar disusun secara sistematis	1 2 3 4

23	Menggunakan bahan belajar sesuai dengan kurikulum	1 2 3 4
24	Memberi pengayaan pengembangan bahan ajar	1 2 3 4
Strategi / Metode Pembelajaran		
25	Pemilihan metode disesuaikan dengan tujuan pembelajaran	1 2 3 4
26	Pemilihan metode disesuaikan dengan materi	1 2 3 4
27	Penentuan langkah-langkah proses pembelajaran berdasarkan metode yang digunakan	1 2 3 4
28	Alokasi waktu proses pembelajaran sesuai dengan proporsi	1 2 3 4
29	Penetapan metode berdasarkan pertimbangan kemampuan siswa	1 2 3 4
30	Memberi pengayaan	1 2 3 4
Media Pembelajaran		
31	Media disesuaikan dengan tujuan pembelajaran	1 2 3 4
32	Media disesuaikan dengan materi pembelajaran	1 2 3 4
33	Media disesuaikan dengan kondisi kelas	1 2 3 4
34	Media disesuaikan dengan jenis evaluasi	1 2 3 4
35	Media disesuaikan dengan kemampuan guru	1 2 3 4
36	Media disesuaikan dengan perkembangan siswa	1 2 3 4
Kinerja Guru Dalam Pelaksanaan Pembelajaran		
Kemampuan membuka pembelajaran		
37	Menarik perhatian siswa	1 2 3 4
38	Memberikan motivasi awal	1 2 3 4
39	Memberikan apresiasi (yang berkaitan dengan materi sebelumnya dan materi yang akan disampaikan)	1 2 3 4
40	Menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan diberikan	1 2 3 4
41	Memberikan acuan bahan belajar yang diberikan	1 2 3 4
Sikap guru dalam proses pembelajaran		
42	Kejelasan artikulasi suara	1 2 3 4
43	Variasi gerakan badan tidak mengganggu perhatian siswa	1 2 3 4
44	Antusiasme dalam penampilan	1 2 3 4
45	Mobilitas posisi mengajar	1 2 3 4

Penguasaan bahan belajar (Materi Pembelajaran)		
46	Bahan belajar disajikan sesuai dengan langkah-langkah yang direncanakan dalam RPP	1 2 3 4
47	Kejelasan dalam menjelaskan materi	1 2 3 4
48	Kejelasan dalam memberikan contoh	1 2 3 4
49	Memiliki wawasan yang luas dalam menyampaikan materi	1 2 3 4
Kegiatan belajar mengajar		
50	Kesesuaian metode dengan bahan belajar yang disampaikan	1 2 3 4
51	Penyajian bahan pelajaran sesuai dengan tujuan/indikator yang telah ditetapkan	1 2 3 4
52	Memiliki keterampilan dalam menanggapi dan merespon pertanyaan siswa	1 2 3 4
53	Ketepatan dalam penggunaan alokasi waktu yang ditetapkan	1 2 3 4
Kemampuan dalam menggunakan media pembelajaran		
54	Memperhatikan prinsip-prinsip penggunaan media	1 2 3 4
55	Ketepatan dan kesesuaian penggunaan media dengan materi yang disampaikan	1 2 3 4
56	Memiliki keterampilan penggunaan media pembelajaran	1 2 3 4
67	Membantu meningkatkan perhatian siswa dalam pembelajaran	1 2 3 4
Kemampuan menutup kegiatan pembelajaran		
58	Meninjau kembali materi yang diberikan	1 2 3 4
59	Memberi kesempatan untuk bertanya dan menjawab pertanyaan	1 2 3 4
60	Memberikan kesimpulan kegiatan pembelajaran	1 2 3 4
Kinerja Guru Dalam Evaluasi Pembelajaran		
61	Evaluasi mengacu pada tujuan	1 2 3 4
62	Bentuk evaluasi sesuai	1 2 3 4
63	Jenis evaluasi sesuai	1 2 3 4
64	Disesuaikan dengan alokasi waktu yang tersedia	1 2 3 4
65	Evaluasi pembelajaran sesuai dengan kaidah evaluasi	1 2 3 4
66	Pelaksanaan tes hasil belajar	1 2 3 4

67	Penganalisisan hasil evaluasi belajar	1 2 3 4
68	Pelaporan hasil evaluasi belajar	1 2 3 4
69	Pelaksanaan perbaikan dan pengayaan	1 2 3 4

Nama Guru _____,

(.....)

NIP. _____

Kriterium dalam pedoman penilaian kinerja guru (kemendiknas, 2010)

$0\% < x \leq 25\% = 1$ (kurang)

$50\% < x \leq 75\% = 3$ (baik)

$25\% < x \leq 50\% = 2$ (cukup)

$75\% < x \leq 100\% = 4$ (sangat baik)

Tuntutan Penelitian

1. Tuntutan angket

No	Data yang diraih	Sumber data
1	Kompetensi profesional guru	Kepala sekolah, guru
2	Kinerja guru	Kepala sekolah

2. Tuntutan wawancara

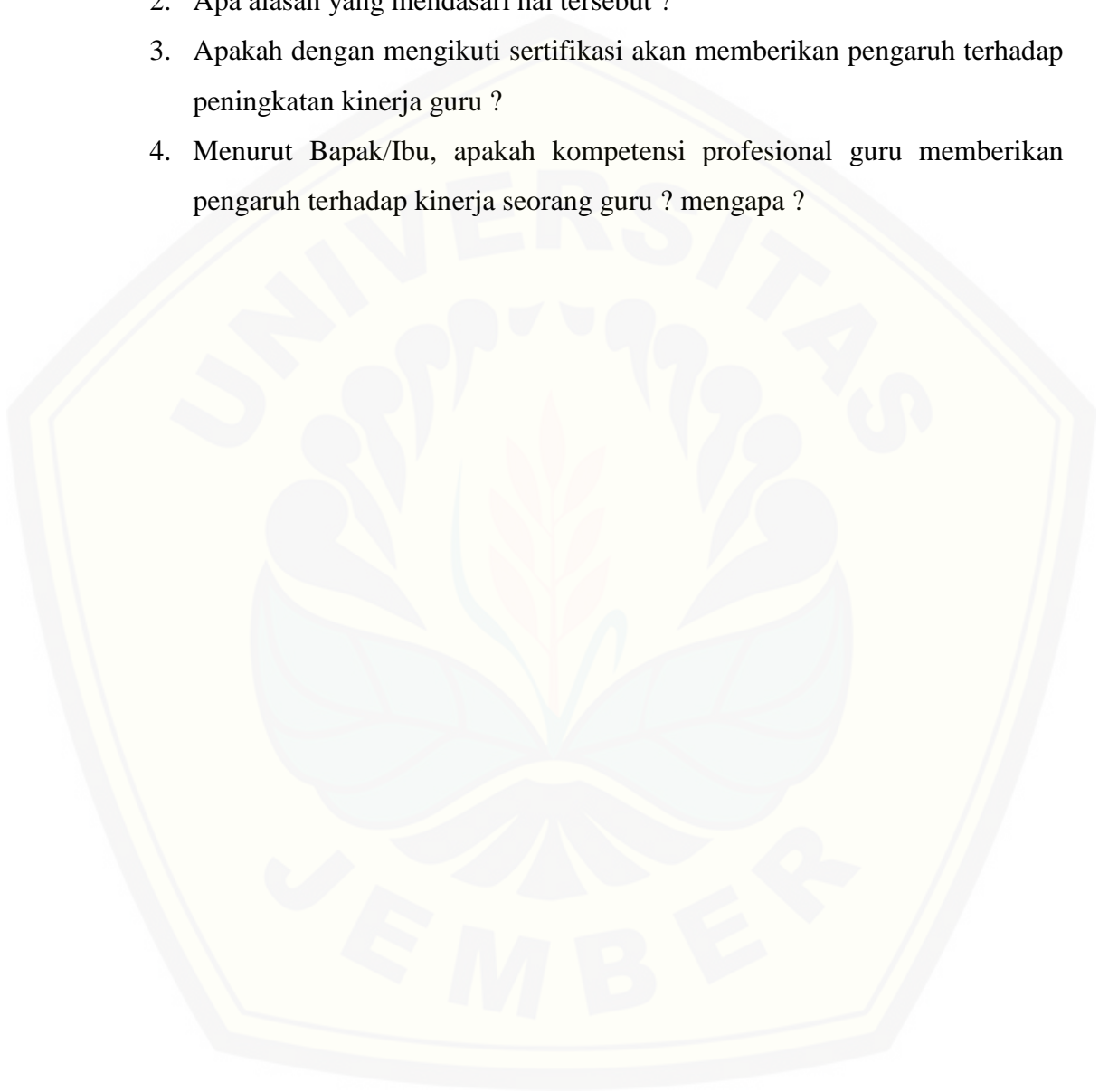
No	Data yang diraih	Sumber data
1	Kompetensi profesional guru	Guru, kepala sekolah
2	Kinerja guru	kepala sekolah

3. Tuntutan dokumen

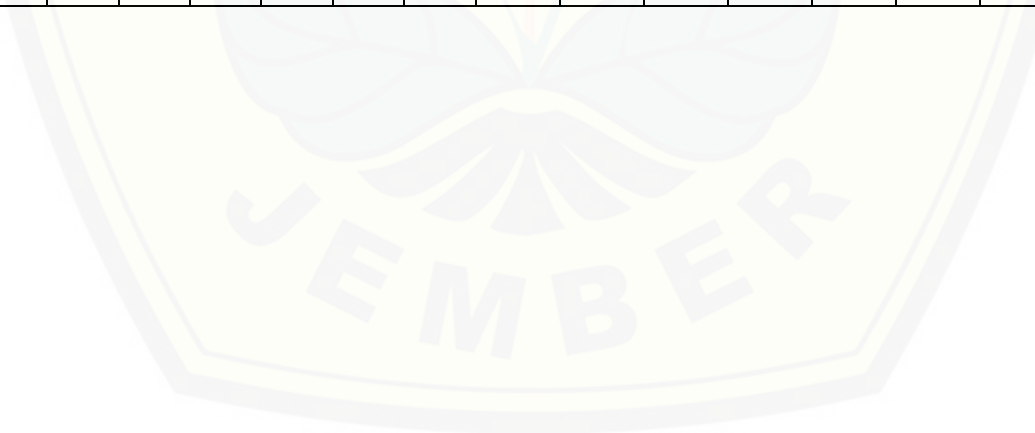
No	Data yang diraih	Sumber data
1	Nama guru	Tata usaha SMA Negeri Kalisat
2	Nilai UKG	Tata usaha SMA Negeri Kalisat
3	Pendidikan guru	Tata Usaha SMA Negeri Kalisat

Pedoman Wawancara

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah kompetensi profesional guru di SMA Negeri Kalisat sudah dinilai baik ?
2. Apa alasan yang mendasari hal tersebut ?
3. Apakah dengan mengikuti sertifikasi akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru ?
4. Menurut Bapak/Ibu, apakah kompetensi profesional guru memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang guru ? mengapa ?

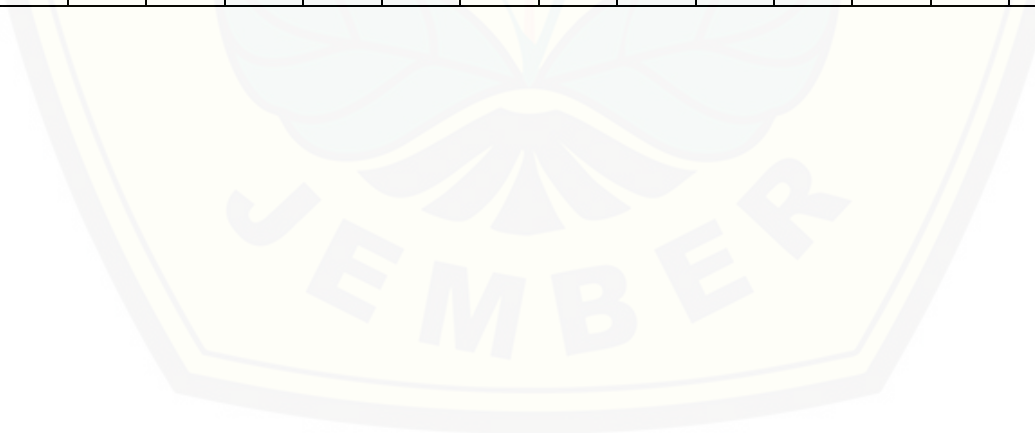


22	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
23	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0
24	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
25	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
26	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
27	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0
28	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
29	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0
30	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0
31	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
32	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
33	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0
34	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
35	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0
36	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0
37	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
38	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0



Lampiran F

22	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
23	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0
24	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
25	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
26	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
27	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0
28	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
29	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0
30	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0
31	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
32	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
33	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0
34	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
35	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0
36	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0
37	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
38	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0



21	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0
22	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
23	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0	4.0	2.0
24	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
25	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
26	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
27	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0
28	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
29	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0
30	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0
31	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
32	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
33	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0
34	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
35	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0
36	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0
37	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
38	3.0	4.0	2.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0

Hasil Analisis Data

Indikator Kompetensi Profesional Guru

Corelation

		Correlations															
		x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	
x1	Pearson Correlation	1	.792**	.606**	.469**	.402**	.606**	1	.792**	.606**	.469**	.402**	.606**	1	.792**	.606**	.469**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.012	.000		.000	.000	.003	.012	.000		.000	.000	.003
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
x2	Pearson Correlation	.792**	1	.480**	.372**	.331**	.023**	.792**	1	.480**	.372**	.331**	.023**	.792**	1	.480**	.372**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	0.22	.042	.088	.000		.002	0.22	.042	.088	.000		.002	0.22
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
x3	Pearson Correlation	.606**	.792**	.606**	.469**	.402**	.606**	.606**	.792**	.606**	.469**	.402**	.606**	.606**	.792**	.606**	.469**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.012	.000	.000	.000	.000	.003	.012	.000	.000	.000	.000	.003
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
x4	Pearson Correlation	.469**	1	.480**	.372**	.331**	.023**	.469**	1	.480**	.372**	.331**	.023**	.469**	1	.480**	.372**
	Sig. (2-tailed)	.003		.002	0.22	.042	.088	.003		.002	0.22	.042	.088	.003		.002	0.22
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
x5	Pearson Correlation	.402**	.792**	.606**	.469**	.402**	.606**	.402**	.792**	.606**	.469**	.402**	.606**	.402**	.792**	.606**	.469**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.003	.012	.000	.012	.000	.000	.003	.012	.000	.012	.000	.000	.003
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
x6	Pearson Correlation	.606**	1	.480**	.372**	.331**	.023**	.606**	1	.480**	.372**	.331**	.023**	.606**	1	.480**	.372**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	0.22	.042	.088	.000		.002	0.22	.042	.088	.000		.002	0.22

	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
x7	Pearson Correlation	1	.792**	.606**	.469**	.402**	.606**	1	.792**	.606**	.469**	.402**	.606**	1	.792**	.606**	.469**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.012	.000		.000	.000	.003	.012	.000		.000	.000	.003
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
x8	Pearson Correlation	.792**	1	.480**	.372**	.331**	.023**	.792**	1	.480**	.372**	.331**	.023**	.792**	1	.480**	.372**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	0.22	.042	.088	.000		.002	0.22	.042	.088	.000		.002	0.22
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
x9	Pearson Correlation	.606**	.792**	.606**	.469**	.402**	.606**	.606**	.792**	.606**	.469**	.402**	.606**	.606**	.792**	.606**	.469**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.012	.000	.000	.000	.000	.003	.012	.000	.000	.000	.000	.003
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
x10	Pearson Correlation	.469**	1	.480**	.372**	.331**	.023**	.469**	1	.480**	.372**	.331**	.023**	.469**	1	.480**	.372**
	Sig. (2-tailed)	.003		.002	0.22	.042	.088	.003		.002	0.22	.042	.088	.003		.002	0.22
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
x11	Pearson Correlation	.402**	.792**	.606**	.469**	.402**	.606**	.402**	.792**	.606**	.469**	.402**	.606**	.402**	.792**	.606**	.469**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.003	.012	.000	.012	.000	.000	.003	.012	.000	.012	.000	.000	.003
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
x12	Pearson Correlation	.606**	1	.480**	.372**	.331**	.023**	.606**	1	.480**	.372**	.331**	.023**	.606**	1	.480**	.372**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	0.22	.042	.088	.000		.002	0.22	.042	.088	.000		.002	0.22
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
x13	Pearson Correlation	1	.792**	.606**	.469**	.402**	.606**	1	.792**	.606**	.469**	.402**	.606**	1	.792**	.606**	.469**
	Sig. (2-tailed)	0	.000	.000	.003	.012	.000	0	.000	.000	.003	.012	.000	0	.000	.000	.003
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
x14	Pearson	.606**	1	.480**	.372**	.331**	.023**	.606**	1	.480**	.372**	.331**	.023**	.606**	1	.480**	.372**

	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	0.22	.042	.088	.000		.002	0.22	.042	.088	.000		.002	0.22
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
x15	Pearson Correlation	.469**	.792**	.606**	.469**	.402**	.606**	.469**	.792**	.606**	.469**	.402**	.606**	.469**	.792**	.606**	.469**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.003	.012	.000	.003	.000	.000	.003	.012	.000	.003	.000	.000	.003
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
x16	Pearson Correlation	.402**	1	.480**	.372**	.331**	.023**	.402**	1	.480**	.372**	.331**	.023**	.402**	1	.480**	.372**
	Sig. (2-tailed)	.012		.002	0.22	.042	.088	.012		.002	0.22	.042	.088	.012		.002	0.22
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Indikator Perencanaan Pembelajaran

Corelation

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9
y1	Pearson Correlation	1	.792*	.606*	.469*	.402*	.606*	1	.792*	.606*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.012	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y2	Pearson Correlation	.792*	1	.480*	.372*	.331*	.023*	.792*	1	.480*
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	0.22	.042	.088	.000		.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y3	Pearson Correlation	.606*	.792*	.606*	.469*	.402*	.606*	.606*	.792*	.606*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.012	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y4	Pearson Correlation	.469*	1	.480*	.372*	.331*	.023*	.469*	1	.480*
	Sig. (2-tailed)	.003		.002	0.22	.042	.088	.003		.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y5	Pearson Correlation	.402*	.792*	.606*	.469*	.402*	.606*	.402*	.792*	.606*
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.003	.012	.000	.012	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y6	Pearson Correlation	.606*	1	.480*	.372*	.331*	.023*	.606*	1	.480*
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	0.22	.042	.088	.000		.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y7	Pearson Correlation	1	.792*	.606*	.469*	.402*	.606*	1	.792*	.606*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.012	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y8	Pearson Correlation	.792*	1	.480*	.372*	.331*	.023*	.792*	1	.480*
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	0.22	.042	.088	.000		.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y9	Pearson Correlation	.606*	.792*	.606*	.469*	.402*	.606*	.606*	.792*	.606*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.012	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y10	Pearson Correlation	.469*	1	.480*	.372*	.331*	.023*	.469*	1	.480*
	Sig. (2-tailed)	.003		.002	0.22	.042	.088	.003		.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y11	Pearson Correlation	.402*	.792*	.606*	.469*	.402*	.606*	.402*	.792*	.606*
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.003	.012	.000	.012	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y12	Pearson Correlation	.606*	1	.480*	.372*	.331*	.023*	.606*	1	.480*
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	0.22	.042	.088	.000		.002

.003 38	.012 38	.000 38	.003 38	.000 38	.000 38	.003 38	.000 38	.003 38	.012 38	.000 38
.372** 0.22 38	.331** .042 38	.023** .088 38	.402** .012 38	1 38	.480** .002 38	.372** 0.22 38	.480** .002 38	.372** 0.22 38	.331** .042 38	.023** .088 38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Indikator Pelaksanaan Pembelajaran

Corelation

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9
y1	Pearson Correlation	1	.792* *	.606* *	.469* *	.402* *	.606* *	1	.792* *	.606* *
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.012	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y2	Pearson Correlation	.792* *	1	.480* *	.372* *	.331* *	.023* *	.792* *	1	.480* *
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	0.22	.042	.088	.000		.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y3	Pearson Correlation	.606* *	.792* *	.606* *	.469* *	.402* *	.606* *	.606* *	.792* *	.606* *
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.012	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y4	Pearson Correlation	.469* *	1	.480* *	.372* *	.331* *	.023* *	.469* *	1	.480* *
	Sig. (2-tailed)	.003		.002	0.22	.042	.088	.003		.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y5	Pearson Correlation	.402* *	.792* *	.606* *	.469* *	.402* *	.606* *	.402* *	.792* *	.606* *
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.003	.012	.000	.012	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y6	Pearson Correlation	.606* *	1	.480* *	.372* *	.331* *	.023* *	.606* *	1	.480* *
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	0.22	.042	.088	.000		.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y7	Pearson Correlation	1	.792* *	.606* *	.469* *	.402* *	.606* *	1	.792* *	.606* *
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.012	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y8	Pearson Correlation	.792* *	1	.480* *	.372* *	.331* *	.023* *	.792* *	1	.480* *
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	0.22	.042	.088	.000		.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y9	Pearson Correlation	.606* *	.792* *	.606* *	.469* *	.402* *	.606* *	.606* *	.792* *	.606* *
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.012	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y10	Pearson Correlation	.469* *	1	.480* *	.372* *	.331* *	.023* *	.469* *	1	.480* *
	Sig. (2-tailed)	.003		.002	0.22	.042	.088	.003		.002

	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y1	Pearson Correlation	.402*	.792*	.606*	.469*	.402*	.606*	.402*	.792*	.606*
1	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.003	.012	.000	.012	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y1	Pearson Correlation	.606*	1	.480*	.372*	.331*	.023*	.606*	1	.480*
2	Sig. (2-tailed)	.000		.002	0.22	.042	.088	.000		.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y1	Pearson Correlation	1	.792*	.606*	.469*	.402*	.606*	1	.792*	.606*
3	Sig. (2-tailed)	0	.000	.000	.003	.012	.000	0	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y1	Pearson Correlation	.606*	1	.480*	.372*	.331*	.023*	.606*	1	.480*
4	Sig. (2-tailed)	.000		.002	0.22	.042	.088	.000		.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y1	Pearson Correlation	.469*	.792*	.606*	.469*	.402*	.606*	.469*	.792*	.606*
5	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.003	.012	.000	.003	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y1	Pearson Correlation	.402*	1	.480*	.372*	.331*	.023*	.402*	1	.480*
6	Sig. (2-tailed)	.012		.002	0.22	.042	.088	.012		.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y1	Pearson Correlation	1	.792*	.606*	.469*	.402*	.606*	1	.792*	.606*
7	Sig. (2-tailed)	0	.000	.000	.003	.012	.000	0	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y1	Pearson Correlation	.606*	1	.480*	.372*	.331*	.023*	.606*	1	.480*
8	Sig. (2-tailed)	.000		.002	0.22	.042	.088	.000		.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y1	Pearson Correlation	.469*	.792*	.606*	.469*	.402*	.606*	.469*	.792*	.606*
9	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.003	.012	.000	.003	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y2	Pearson Correlation	.402*	1	.480*	.372*	.331*	.023*	.402*	1	.480*
0	Sig. (2-tailed)	.012		.002	0.22	.042	.088	.012		.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38

Lanjutan

y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20
.469**	.402**	.606**	1	.792**	.606**	.469**	.606**	.469**	.402**	.606**
.003	.012	.000		.000	.000	.003	.000	.003	.012	.000
38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
.372**	.331**	.023**	.792**	1	.480**	.372**	.480**	.372**	.331**	.023**

38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
.469**	.402**	.606**	1	.792**	.606**	.469**	.606**	.469**	.402**	.606**
.003	.012	.000	0	.000	.000	.003	.000	.003	.012	.000
38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
.372**	.331**	.023**	.606**	1	.480**	.372**	.480**	.372**	.331**	.023**
0.22	.042	.088	.000		.002	0.22	.002	0.22	.042	.088
38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
.469**	.402**	.606**	.469**	.792**	.606**	.469**	.606**	.469**	.402**	.606**
.003	.012	.000	.003	.000	.000	.003	.000	.003	.012	.000
38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
.372**	.331**	.023**	.402**	1	.480**	.372**	.480**	.372**	.331**	.023**
0.22	.042	.088	.012		.002	0.22	.002	0.22	.042	.088
38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Indikator evaluasi Pembelajaran

Corelation

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9
y1	Pearson Correlation	1	.792**	.606**	.469**	.402**	.606**	1	.792**	.606**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.012	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y2	Pearson Correlation	.792**	1	.480**	.372**	.331**	.023**	.792**	1	.480**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	0.22	.042	.088	.000		.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y3	Pearson Correlation	.606**	.792**	.606**	.469**	.402**	.606**	.606**	.792**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.012	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y4	Pearson Correlation	.469**	1	.480**	.372**	.331**	.023**	.469**	1	.480**
	Sig. (2-tailed)	.003		.002	0.22	.042	.088	.003		.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y5	Pearson Correlation	.402**	.792**	.606**	.469**	.402**	.606**	.402**	.792**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.003	.012	.000	.012	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y6	Pearson Correlation	.606**	1	.480**	.372**	.331**	.023**	.606**	1	.480**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	0.22	.042	.088	.000		.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y7	Pearson Correlation	1	.792**	.606**	.469**	.402**	.606**	1	.792**	.606**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.012	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
y8	Pearson	.792**	1	.480**	.372**	.331**	.023**	.792**	1	.480**

	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	0.22	.042	.088	.000	.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
y9	Pearson Correlation	.606**	.792**	.606**	.469**	.402**	.606**	.606**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.012	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Kompetensi Profesional Guru

Case Processing Summarya						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	Percent	N	Percent	
x1	38	100	0	0	38	100
x2	38		100	0	38	100
x3	38	100	0	0	38	100
x4	38	100	0	0	38	100
x5	38	100	0	0	38	100
x6	38	100	0	0	38	100
x7	38	100	0	0	38	100
x8	38	100	0	0	38	100
x9	38	100	0	0	38	100
x10	38	100	0	0	38	100
x11	38	100	0	0	38	100
x12	38	100	0	0	38	100
x13	38	100	0	0	38	100
x14	38	100	0	0	38	100
x15	38	100	0	0	38	100
x16	38	100	0	0	38	100

a. Limited to first 100 cases.

Statistics

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16
N	Valid	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,45	3,315	3,45	3,315	3,45	3,315	3,45	3,45	3,45	3,315	3,315	3,45	3,45	3,315	3,45	3,45
Median		4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
Mode		4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
Std. Deviation		0,65	0,66	0,65	0,66	0,65	0,66	0,65	0,65	0,65	0,66	0,66	0,65	0,65	0,66	0,65	0,65
Variance		0,416	0,438	0,416	0,438	0,416	0,438	0,416	0,416	0,416	0,438	0,438	0,416	0,416	0,438	0,416	0,416
Range		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Minimum		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Maximum		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sum		131	126	131	126	131	126	131	131	131	126	126	131	131	126	131	131

VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.5	10.5	10.5
	3	18	47.4	47.4	57.9
	4	16	42.1	42.1	100.0
Total		38	100.0	100.0	

VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.9	7.9	7.9
	3	15	39.5	39.5	47.4
	4	20	52.6	52.6	100.0
Total		38	100.0	100.0	

VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.9	7.9	7.9
	3	15	39.5	39.5	47.4
	4	20	52.6	52.6	100.0
Total		38	100.0	100.0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.848	.852	5

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum/Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.600	3.316	3.816	.500	1.151	.043	16

VARIABEL KINERJA GURU

Indikator perencanaan Pembelajaran

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent		Percent	N	Percent
y1	38	100	0	0	38	100
y2	38	100		0	38	100
y3	38	100	0	0	38	100
y4	38	100	0	0	38	100
y5	38	100	0	0	38	100
y6	38	100	0	0	38	100
y7	38	100	0	0	38	100
y8	38	100	0	0	38	100
y9	38	100	0	0	38	100
y10	38	100	0	0	38	100
y11	38	100	0	0	38	100
y12	38	100	0	0	38	100
y13	38	100	0	0	38	100
y14	38	100	0	0	38	100
y15	38	100	0	0	38	100
y16	38	100	0	0	38	100
y17	38	100	0	0	38	100
y18	38	100	0	0	38	100
y19	38	100	0	0	38	100
y20	38	100	0	0	38	100

a. Limited to first 100 cases.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.915	.921	

Statistics

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20
N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Valid	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,45	3,31 5	3,45	3,31 5	3,45	3,31 5	3,45	3,45	3,45	3,31 5	3,31 5	3,45	3,45	3,31 5	3,45	3,45	3,31 5	3,31 5	3,45	3,45
Median	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4
Mode	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4
Std. Deviation	0,65	0,66	0,65	0,66	0,65	0,66	0,65	0,65	0,65	0,66	0,66	0,65	0,65	0,66	0,65	0,65	0,66	0,66	0,65	0,65
Variance	0,41	0,43	0,41	0,43	0,41	0,43	0,41	0,41	0,41	0,43	0,43	0,41	0,41	0,43	0,41	0,41	0,43	0,43	0,41	0,41
Range	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Minimum	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Maximum	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sum	131	126	131	126	131	126	131	131	131	126	126	131	131	126	131	131	126	126	131	131

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum/ Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.716	3.368	3.947	.579	1.171	.032	20

Indikator Pelaksanaan Pembelajaran

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent		Percent	N	Percent
y1	38	100	0	0	38	100
y2	38	100		0	38	100
y3	38	100	0	0	38	100
y4	38	100	0	0	38	100
y5	38	100	0	0	38	100
y6	38	100	0	0	38	100
y7	38	100	0	0	38	100
y8	38	100	0	0	38	100
y9	38	100	0	0	38	100
y10	38	100	0	0	38	100
y11	38	100	0	0	38	100
y12	38	100	0	0	38	100
y13	38	100	0	0	38	100
y14	38	100	0	0	38	100
y15	38	100	0	0	38	100
y16	38	100	0	0	38	100
y17	38	100	0	0	38	100
y18	38	100	0	0	38	100
y19	38	100	0	0	38	100
y20	38	100	0	0	38	100

a. Limited to first 100 cases.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.915	.921	20

Statistics

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	
N	Valid	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
	Missin g	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mean		3,45	3,31 5	3,45	3,31 5	3,45	3,31 5	3,45	3,45	3,45	3,31 5	3,31 5	3,45	3,45	3,31 5	3,45	3,45	3,31 5	3,31 5	3,45	3,45
Median		4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4
Mode		4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4
Std. Deviation		0,65	0,66	0,65	0,66	0,65	0,66	0,65	0,65	0,65	0,66	0,66	0,65	0,65	0,66	0,65	0,65	0,66	0,66	0,65	0,65
Variance		0,41	0,43	0,41	0,43	0,41	0,43	0,41	0,41	0,41	0,43	0,43	0,41	0,41	0,43	0,41	0,41	0,43	0,43	0,41	0,41
Range		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Minimum		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Maximum		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sum		131	126	131	126	131	126	131	131	131	126	126	131	131	126	131	131	126	126	131	131

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum/ Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.716	3.368	3.947	.579	1.171	.032	20

Indikator Evaluasi Pembelajaran

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	Percent	N	Percent	
y1	38	100	0	0	38	100
y2	38	100	0	0	38	100
y3	38	100	0	0	38	100
y4	38	100	0	0	38	100
y5	38	100	0	0	38	100
y6	38	100	0	0	38	100
y7	38	100	0	0	38	100
y8	38	100	0	0	38	100
y9	38	100	0	0	38	100

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.875	.821	9

Item statistics

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9
N	Valid	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,45	3,315	3,45	3,315	3,45	3,315	3,45	3,45	3,45
Median		4	3	4	3	4	3	4	4	4
Mode		4	3	4	3	4	3	4	4	4
Std. Deviation		0,65	0,66	0,65	0,66	0,65	0,66	0,65	0,65	0,65
Variance		0,416	0,438	0,416	0,438	0,416	0,438	0,416	0,416	0,416
Range		2	2	2	2	2	2	2	2	2
Minimum		2	2	2	2	2	2	2	2	2
Maximum		4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sum		131	126	131	126	131	126	131	131	131

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum/Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.216	3.228	3.527	.472	1.171	.032	9

Analisis Deskriptif

		statistics	
		X	Y
N	Valid	38	38
	Missing	0	0
Mean		88.87	207.11
Std. Error of Mean		1.222	2.691
Median		89.00	211.50
Mode		96	224
Std. Deviation		7.531	16.590
Variance		56.712	275.232
Skewness		-1.216	-1021
Std. Error of Skewness		.383	.383
Kurtosis		1.259	.618
Std. Error of Kurtosis		.750	.750
Range		29	64
Minimum		67	160
Maximum		69	224
Sum		3377	7870
Percentiles	10	78.50	182.90
	25	86.00	198.00
	50	89.00	211.50
	75	96.00	222.25
	90	96.00	224.00

Analisis Regresi Linier Sederhana**Correlations**

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.925**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Y	Pearson Correlation	.925**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Variable Entered/Removed^b

	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a		Enter

- a. All requested variables entered
 b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.856	.852	6.385

- a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^b

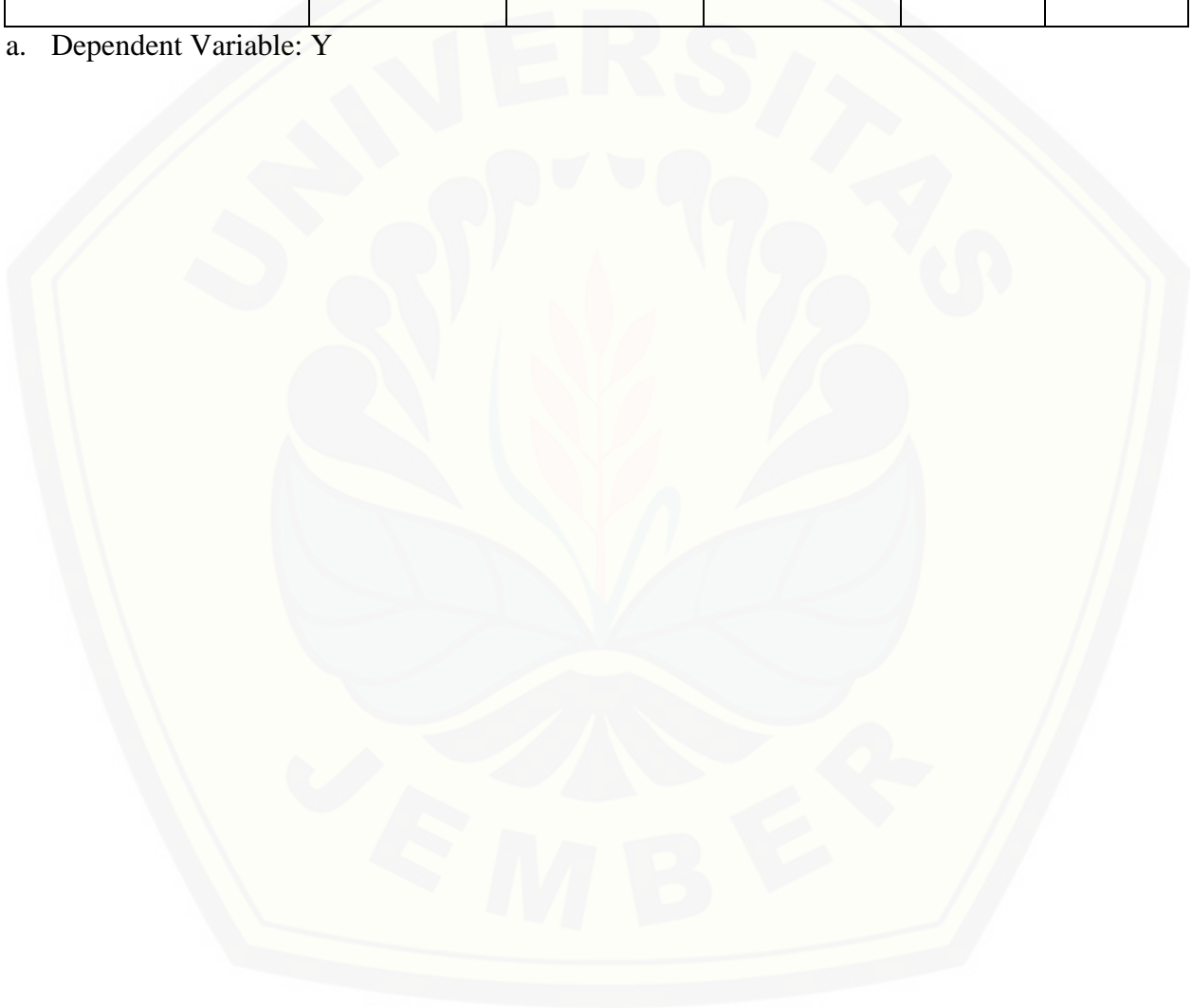
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8715.775	1	8715.775	213.767	.000 ^a
	Residual	1467.804	36	40.772		
	Total	10183.579	37			

- a. Predictors : (Constant), X
 b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.987	12.431		2.091	.044
X	2.038	.139	.925	14.621	.000

a. Dependent Variable: Y



NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

Soal Ekonomi PAS 2019 KELAS X

1. Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak merupakan pengertian bank menurut...
 - a. KBBI
 - b. Charles Montagu
 - c. Prof G. M. Verryn Stuart
 - d. Kasmir
 - e. UU nomor 10 Tahun 1998
2. Berikut ini bukan tugas bank sentral adalah...
 - a. menetapkan dan melaksanakan kebijakan moneter
 - b. memberi kredit pada nasabah
 - c. memberi garansi bank
 - d. mengatur peredaran uang
 - e. sebagai penyedia dan terakhir
3. Dibawah ini adalah produk-produk yang disediakan oleh bank.
 - 1) rekening Koran
 - 2) deposito
 - 3) pembukaan letter of credit
 - 4) inkaso dan collection
 - 5) tabungan
 - 6) save deposit box
 berdasarkan daftar tersebut, produk berupa simpanan dari masyarakat ditunjukkan pada nomor...
 - a. 2,5, dan 6
 - b. 1,4, dan 5
 - c. 1,2 dan 5
 - d. 1,3, dan 4
 - e. 2,4 dan 5
4. Salah satu wewenang bank sentral dalam mengatur dan menjaga kelancaran sistem pembayaran adalah...
 - a. menetapkan peraturan di bidang perbankan
 - b. mengawasi kegiatan bank baik secara langsung maupun tidak langsung
 - c. menetapkan peraturan di sektor perbankan
 - d. menetapkan kebijakan moneter
 - e. mengeluarkan, mengedarkan, menarik, dan memusnahkan uang
5. Berikut adalah peran perbankan di Indonesia
 - 1) melaksanakan kebijakan moneter
 - 2) menerapkan prinsip bagi hasil (syariah) untuk menggantikan sistem bunga
 - 3) menjaga stabilitas nilai rupiah
 - 4) menghimpun dana dalam bentuk simpanan dan menyalurkan dana dalam bentuk kredit
 - 5) mengatur dan mengawasi bank-bank di Indonesia
- 6) memberi pelayanan kredit baik angka pendek, menengah, maupun panjang peran bank Indonesia ditunjukkan oleh nomor...
 - a. 1,3, dan 5
 - b. 4,5, dan 6
 - c. 1,2, dan 3
 - d. 2,4, dan 6
 - e. 3,4, dan 5
6. Pada masyarakat sederhana, pemenuhan kebutuhan dilakukan dengan sistem ...
 - a. barter
 - b. uang
 - c. barang
 - d. logam
 - e. kertas
7. Salah satu syarat dalam sistem barter, yaitu ...
 - a. kebutuhan yang sama
 - b. kesamaan pendapatan
 - c. rasa saling membutuhkan pada barang yang ditukarkan
 - d. rasa ketergantungan
 - e. rasa saling membutuhkan
8. Nilai yang tertulis pada setiap mata uang disebut nilai ...
 - a. intrinsik
 - b. nominal
 - c. tukar
 - d. uang
 - e. riil
9. Berikut ini adalah fungsi uang.
 - 1) Alat penimbun kekayaan
 - 2) Alat pembayaran
 - 3) Alat tukar
 - 4) Alat satuan hitung
 Dari fungsi-fungsi di atas, yang tergolong fungsi asli dari uang adalah...
 - a. 1 dan 2
 - b. 1 dan 3
 - c. 2 dan 3
 - d. 3 dan 4
 - e. 2 dan 4
10. Nilai uang yang melekat dan sesuai dengan angka yang tertera pada uang itu disebut....
 - a. uang internal
 - b. uang eksternal
 - c. uang kertas
 - d. nilai nominal
 - e. nilai intrinsik
11. Di Indonesia bank yang berhak menciptakan dan mengedarkan uang rupiah yaitu...

- a. bank sentral
b. bank Indonesia
c. bank swasta asing
d. bank perkreditan rakyat
e. bank pembangunan
12. Berikut ini adalah syarat-syarat uang **kecuali**
A. Diakui
B. Tidak tahan lama
C. Nilainya stabil
D. Mudah dibawa
E. Jumlahnya mencukupi
13. Komponen system pembayaran yang merupakan alat pembayaran baik tunai maupun nontunai yang disepakati oleh para pengguna dalam melakukan transaksi disebut
A. Regulator
B. Penyelenggara
C. Infrastruktur
D. Instrument
E. Pengguna
14. Kebijakan yang dilakukan bank sentral untuk mengendalikan jumlah uang yang beredar dengan cara menaikkan atau menurunkan suku bunga yang berlaku
A. Cek
B. Giro
C. Kebijakan diskonto
D. Kebijakan pasar terbuka
E. Kebijakan penetapan cadangan kas
15. Wewenang OJK dalam rangka pengaturan dan pengawasan sektor jasa keuangan adalah sebagai berikut.
1) menetapkan peraturan dan tata cara pengenaan sanksi sesuai dengan ketentuan OJK
2) menetapkan kebijakan mengenai pelaksanaan tugas OJK
3) memberikan dan/atau mencabut izin usaha
4) memberikan perintah tertulis kepada lembaga jasa keuangan dan/atau pihak tertentu
5) melaksanakan penunjukan pengelola statuler
wewenang ojk dalam pengawasan sektor jasa keuangan ditunjukkan pada nomor...
a. 3,4, dan 5
b. 2,3, dan 5
c. 2,3, dan 4
d. 1,2, dan 4
e. 1,2, dan 3
16. Lembaga independen dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya yang berfungsi menyelenggarakan sistem pengaturan dan pengawasan terhadap kegiatan di sektor jasa keuangan adalah...
a. otoritas jasa keuangan
b. bank Indonesia
c. perusahaan asuransi
d. bank dunia
e. bank sentral
- e. bank sentral
17. Berikut ini yang bukan merupakan produk pasar modal adalah
a. call money
b. obligasi
c. saham
d. blue chips
e. Sertifikat Bank Indonesia
18. Yang tidak termasuk modal ventura berdasarkan kepemilikan atau afiliasi adalah
a. Perusahaan public
b. Perusahaan asuransi
c. Perusahaan afiliasi bank
d. Perusahaan modal ventura besar
e. Perusahaan Privat
19. Suatu lembaga keuangan yang memberikan pinjaman kepada nasabah dengan jaminan barang atau surat berharga
A. Koperasi
B. bank
C. dana pensiun
D. asuransi
E. pegadaian
20. Wewenang OJK dalam rangka pengaturan dan pengawasan sektor jasa keuangan adalah sebagai berikut.
1) menetapkan peraturan dan tata cara pengenaan sanksi sesuai dengan ketentuan OJK
2) menetapkan kebijakan mengenai pelaksanaan tugas OJK
3) memberikan dan/atau mencabut izin usaha
4) memberikan perintah tertulis kepada lembaga jasa keuangan dan/atau pihak tertentu
5) melaksanakan penunjukan pengelola statuler
wewenang ojk dalam pengawasan sektor jasa keuangan ditunjukkan pada nomor...
a. 3,4, dan 5
b. 2,3, dan 5
c. 2,3, dan 4
d. 1,2, dan 4
e. 1,2, dan 3
21. Lembaga independen dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya yang berfungsi menyelenggarakan sistem pengaturan dan pengawasan terhadap kegiatan di sektor jasa keuangan adalah...
a. otoritas jasa keuangan
b. bank Indonesia
c. perusahaan asuransi
d. bank dunia
e. bank sentral
22. Berikut adalah tugas-tugas perbankan dan ojk
1) mengatur dan mengawasi kegiatan jasa keuangan di sektor perbankan
2) menetapkan dan melaksanakan kebijakan moneter
3) menetapkan dan mengawasi usaha perasuransian

- 4) mengatur dan mengawasi jasa keuangan sektor pasar modal
 5) menetapkan peraturan dan mencabut izin usaha perbankan
 tugas tugas ojk ditunjukkan pada nomor...
- 1,2, dan 3
 - 1,3, dan 4
 - 1,4, dan 5
 - 2,4, dan 5
 - 2,3, dan 5
23. Undang undang yang membahas mengenai ojk yaitu...
- UU Nomor 23 Tahun 1999
 - UU Nomor 21 Tahun 2011
 - UU Nomor 12 Tahun 2000
 - UU Nomor 21 Tahun 2008
 - UU Nomor 8 Tahun 2008
24. Beberapa strategi yang dilakukan bank indoneisa dalam rangka mencapai kestabilan sistem keuangan adalah
- 1) melaksanakan kebijaan moneter
 - 2) melakukan pengawasan secara ketat terhadap perbankan
 - 3) membentuk lembaga pengawasan sistem keuangan
 - 4) membentuk jaringan pengaman stabilitas sistem keuangan melalui fungsi lender of the last resort
- strategi dalam rangka mencegah krisis ekonomi ditunjukkan pada nomor...
- 1 dan 3
 - 2 dan 1
 - 2 dan 3
 - 3 dan 4
 - 4 dan 1
25. Salah satu tugas dari Otoritas Jasa Keuangan adalah
- A. mengatur dan mengawasi jasa keuangan pada Lembaga Keuangan Bukan Bank, khususnya yang berhubungan dengan pembayaran kegiatan ekspor impor
 - B. mengatur dan mengawasi kegiatan jasa keuangan di sektor perbankan
 - C. mengatur dan mengawasi kegiatan jasa keuangan dalam peredaran alat-alat pembayaran luar negeri
 - D. mengatur dan mengawasi kegiatan jasa keuangan pada lembaga keuangan bukan bank
 - E. mengatur dan mengawasi jasa keuangan di sektor nonbank
26. UU yang membahas mengenai OJK adalah
- A. UU Nomor 21 tahun 2008
 - B. UU Nomor 8 tahun 2008
 - C. UU Nomor 12 tahun 2000
 - D. UU Nomor 23 tahun 1999
 - E. UU Nomor 21 tahun 2011
27. Berikut ini bukan merupakan tugas yang dilakukan OJK menurut UU No.21 tahun 2011 adalah
- A. kegiatan jasa keuangan di sektor riil
 - B. kegiatan jasa keuangan di sektor perbankan
 - C. kegiatan jasa keuangan di sektor pasar modal
 - D. Kegiatan jasa keuangan di sektor dana pensiun, lembaga pembiayaan, dan lembaga jasa keuangan
 - E. kegiatan jasa keuangan di sektor perasuransian
28. Kebijakan pemerintah melalui bank sentral dengan menaikkan dan menurunkan suku bunga dinamakan
- A. pengawasan kredit ketat
 - B. Perubahan cadangan kas
 - C. Kebijakan diskonto
 - D. Politik pasar tertutup
 - E. operasi pasar terbuka
29. Salah satu fungsi asli uang adalah sebagai alat
- A. Pembayaran
 - B. Satuan hitung
 - C. Penunjuk harga
 - D. Penimbun kekayaan
 - E. Pendorong kegiatan ekonomi
30. Berikut ini merupakan alat pembayaran nontunai kecuali
- A. Uang tunai
 - B. Kartu kredit
 - C. Cek
 - D. Bilyet giro
 - E. Nota debit
31. Kebijakan yang dilakukan bank sentral untuk mengendalikan jumlah uang yang beredar dengan cara menaikkan atau menurunkan suku bunga yang berlaku
- A. Cek
 - B. Giro
 - C. Kebijakan diskonto
 - D. Kebijakan pasar terbuka
 - E. Kebijakan penetapan cadangan kas
32. Kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah melalui bank sentral untuk menetapkan cadangan uang kas pada bank umum
- A. Cek
 - B. Giro
 - C. Kebijakan diskonto
 - D. Kebijakan pasar terbuka
 - E. Kebijakan penetapan cadangan kas
33. Perintah dari nasabah pada bank agar bank memindahkan sejumlah dana dari rekening seseorang ke rekening orang lain pada bank yang sama atau berbeda melalui telegram disebut
- A. Bilyet giro
 - B. Kartu debit
 - C. Telegraphic transfer
 - D. Cek
 - E. Traveler cheque
34. Salah satu prinsip dalam kebijakan system pembayaran adalah aman. Maksud dari prinsip ini adalah
- A. System pembayaran harus dapat dibungakan secara luas

- B. Adanya aspek perlindungan konsumen
 C. Segala resiko dalam system pembayaran harus dapat dikelola
 D. Tidak adanya praktek monopoli
 E. Terjaganya jumlah uang tunai yang beredar di masyarakat
35. Planning, Organizing, Motivating, Controlling, Evaluating merupakan fungsi manajemen menurut ...
 a. Sondang P. Siagian
 b. Henry Fayol
 c. M. Gullick
 d. Harlod Koontz
 e. George R. Terry
36. Penentuan tujuan yang jelas, pembagian kerja, pelimpahan wewenang, kesatuan komando, rentangan kekuasaan merupakan prinsip-prinsip dari ...
 a. Directing
 b. Planning
 c. Actuating
 d. Organizing
 e. Controlling
37. Perhatikan unsur pekerjaan berikut ini!
 A. Direktur utama
 B. Mandor
 C. Pengawas lapangan
 D. Kepala bagian
 E. Supervisor
 F. Dewan direksi
 Yang merupakan bagian dari lower manajemen yaitu ...
 a. B, D, F
 b. A, B, C
 c. B, C, E
 d. B, C, D
 e. C, E, F
38. Keahlian untuk berkomunikasi, bekerjasama dan memotivasi orang lain disebut ...
 a. Comunication
 b. Konseptual
 c. Teknis
 d. Simpati
 e. Interpersonal
39. Fungsi manajemen untuk menggerakkan orang-orang untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan adalah ...
 a. Directing
 b. Planning
 c. Actuating
 d. Organizing
 e. Controlling
40. Perhatikan hal-hal yang dibahas dalam manajemen berikut ini!
 1) Sumber dana
 2) Promosi dan mutasi
 3) Penerimaan pegawai
 4) Pengawasan penggunaan dana
 5) Penggunaan dana
 Berdasarkan uraian di atas, hal-hal yang termasuk ruang lingkup manajemen keuangan ditunjukkan oleh nomor ...
 a. 1, 2, 3
 b. 1, 2, 4
 c. 3, 4, 5
 d. 1, 4, 5
 e. 2, 3, 4
41. Salah satu kemampuan yang harus dimiliki oleh manajemen tingkat menengah yaitu ...
 a. Kemampuan personalia, teknis, dan konseptual dibawah lower management
 b. Kemampuan teknis melebihi lower management
 c. Teknis melebihi lower management dan top management dan tidak ada ketrampilan manusiawi
 d. Konseptual melebihi lower management dan menekankan pada ketrampilan manusiawi
 e. Konseptual melebihi top management
42. Kata manajemen berasal dari “manage” dari bahasa ... yaitu ...
 a. Italia, Maneggio
 b. Latin, Maneggio
 c. Inggris, Management
 d. Italia, Maneggiare
 e. Sanskerta, Maneggio
43. Aliran manajemen yang pemikirannya fokus pada usaha untuk mencapai kepuasan pelanggan adalah aliran ...
 a. analisis system
 b. klasik
 c. perilaku
 d. Manajemen mutu
 e. manajemen ilmiah
44. Jenis keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang manajer yaitu ...
 a. perencanaan, organisasi, dan evaluasi
 b. formal, informal, dan teknis
 c. formal, konseptual, dan teknis
 d. teknis, formal, dan manajerial
 e. kemanusiaan, konseptual, dan teknis
45. Didalam AD/ART koperasi telah menentukan SHU. Berapakah dana untuk cadangan SHU pada umumnya :
 a. 20%
 b. 40%
 c. 5%

Lampiran K

- d. 10%
 - e. 30%
46. Istilah koperasi berasal dari kata cooperation yang artinya...
- a. kesejahteraan bersama
 - b. bekerja bersama-sama
 - c. saling membantu
 - d. gotong royong
 - e. kerja sama
47. Koperasi yang dalam kegiatan usahanya menyediakan kebutuhan akan barang-barang sehari-hari atau bisa berbentuk barang lainnya, disebut ...
- a. Koperasi perikanan
 - b. Koperasi produksi
 - c. Koperasi konsumsi
 - d. Koperasi distribusi
48. Koperasi yang menyelenggarakan perusahaan yang menghasilkan barang dan jasa dimana anggotanya bekerja dalam koperasi sebagai pegawai/karyawan disebut ...
- a. Koperasi perikanan
 - b. Koperasi produksi
 - c. Koperasi konsumsi
 - d. Koperasi distribusi
49. Berikut ini yang bukan merupakan prinsip-prinsip koperasi adalah :
- a. SHU yang dibagi adalah yang bersumber dari anggota
 - b. SHU anggota adalah jasa dari odal dan transaksi usaha yang dilakukan anggota sendiri.
 - c. Pembagian SHU anggota dilakukan secara transparan
 - d. SHU dibagikan secara merata kepada seluruh anggota
 - e. SHU anggota dibayar secara tunai
50. Tujuan utama didirikan koperasi sekolah adalah...
- a. mempersiapkan siswa menjadi wirausahawan
 - b. memberikan kemakmuran kepada siswa
 - c. melatih para siswa praktik perkoperasian
 - d. memberikan keuntungan bagi anggota
 - e. memenuhi anjuran kurikulum

