

PENGARUH PROFESIONALISME DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU DI SMK KELAUTAN SUNAN DRAJAT KECAMATAN PACIRAN KABUPATEN LAMONGAN

Moh. Asykuri
Institut Agama Islam Tarbiyatut Tholabah Lamongan, Indonesia
E-mail: asyar9@yahoo.co.id

***Abstract:** Professionalism of a teacher is very influential on improving the quality of education success to learners, because the professionalism of teachers is a device of ability that must be owned by a teacher so that he can carry out his teaching duties properly and successfully, therefore to become a professional teacher who has accountability in carry out pengelolaan learning requires determination and a strong desire in each prospective teacher or teacher to make it happen. In addition, teachers are required for discipline in the profession of work as educators. According Nitisemito (1986: 1990) states the problem of work discipline is a matter that needs to be considered, because with the discipline, can be affected effectiveness and efficiency in achieving educational goals. This means that Discipline is one of the success factors of organizational goals in the education environment of SMK Sunan Drajat. An organization must have a purpose, so that the organization's wheels run smoothly and directed.*

***Keywords:** Professionalism, Professional Teacher, Discipline*

Pendahuluan

Dasar dari Pendidikan Nasional yaitu Pendidikan Nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa hal tersebut sesuai dengan Undang-undang No.20 Tahun 2003. Pendidikan Nasional bertujuan untuk mengembangkan serta meningkatkan mutu atau kualitas kehidupan dan martabat manusia Indonesia dalam rangka mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional. Tujuan Pendidikan Nasional adalah berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pembangunan Nasional Indonesia dalam bidang pendidikan bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa serta meningkatkan kualitas manusia Indonesia dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, serta mampu mengembangkan diri sebagai manusia Indonesia seutuhnya. Tidak ada upaya lain yang tepat untuk meningkatkan sumber daya manusia selain melalui peningkatan pendidikan, yaitu pengetahuan dan ketrampilan bangsa Indonesia yang lebih merata. Dengan peningkatan ketrampilan dan pengetahuan

sebagian besar sumber daya manusia Indonesia, akan dapat menjadi landasan dalam melakukan berbagai peningkatan dibidang ekonomi. Sehingga peningkatan kesejahteraan rakyat dan kemakmuran bangsa semakin terjamin.

Sangat berbeda apabila pendidikan diposisikan sebagai alat untuk memecahkan masalah bangsa sekarang ini, sesungguhnya kita tidak terlalu banyak menuntut dari apa yang dihasilkan oleh pendidikan selama ini. Atau dengan kata lain, terjadi keterlambatan memposisikan pendidikan sebagai alat untuk mengatasinya. Mengapa demikian? Sebab untuk mengarahkan pendidikan kita yang dapat mengatasi masalah bangsa selama diperlukan produk pendidikan yang bukan otoritarisme, melainkan pendidikan yang dibangun pada budaya bangsa Indonesia yang mendunia atau kalau kita meminjam istilah dari tokoh pendidikan kita Ki Hadjar Dewantara, pendidikan harus dibangun dengan menggunakan strategi Tri-Kon (Konvergen, Konsentris, dan Kontinuitasi). Bagaimana mengembangkan pendidikan dengan strategi Tri-Kon tersebut? Pelaksanaan otonomisasi pendidikan merupakan tawaran yang perlu diterapkan dan dikembangkan dengan baik.

Desentralisasi, demokrasi, dan otonomi merupakan isu yang amat populer akhir-akhir ini. Walaupun isu tersebut telah lama dikemukakan berbarengan dengan keinginan mengganti sistem pemerintahan otoriter yang melanda Eropa Tengah dan Timur pada akhir tahun 1989 dan awal 1990 (David Held, 1995).

Sekarang ini telah terjadi perubahan paradigma dalam menata manajemen pemerintahan, termasuk di dalamnya menata manajemen pendidikan. Dalam manajemen pemerintahan, salah satu aspek yang amat menonjol yang dapat dijadikan indikator apakah manajemen pemerintahan itu dijalankan secara otoriter atau demokratis adalah dilihat sampai seberapa jauh lokus dan fokus kekuasaan itu diaplikasikan. Di sisi lain, indikator peran rakyat atau masyarakat juga ikut menentukan tentang demokratisasi manajemen pemerintahan. Kekuasaan dan peran mesyarakat amat menentukancorak dan demokrasi atau pelaksanaan sistem desentralisasi.

Di dalam manajemen pendidikan kita harus melihat seberapa jauh kekuasaan pembuatan kebijaksanaan pendidikan itu tersentralisasi atau terdesentralisasi. Demikian juga kita harus mengamati seberapa jauh masyarakat ter,ibat dan ikut berperan dalam proses pengelolaan pendidikan. Berperannya masyarakat dalam pendidikan berarti memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk mengontrol pelaksanaan pendidikan. Dengan pengontrolan ini pendidikan tidak akan dikebiri prosesnya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Secara kuantitatif kita dapat mengatakan bahwa pendidikan di Indonesia telah mengalami kemajuan. Indikator keberhasilan pendidikan ini dapat dilihat dari kemampuan baca tulis masyarakat yang meningkat. Hal ini sebagai akibat dari program pemerataan pendidikan, terutama melalui INPRES SD yang dibangun pada rezim orde baru. Namun demikian, keberhasilan dari segi kualitatif pendidikan di Indonesia belum berhasil membangun karakter bangsa yang cerdas dan kreatif, apalagi yang unggul. Banyaknya lulusan lembaga pendidikan formal, baik tingkat sekolah menengah maupun perguruan tinggi, terkesan belum mampu mengembangkan kreativitas dalam kehidupan mereka. Lulusan sekolah menengah sukar untuk bekerja disektor formal, karena belum memiliki keahlian khusus. Bagi sarjana mereka yang dapat berperan secara aktif dalam bekerja di sektor formal terbilang hanya sedikit. Keahlian dan perfesionalisasi yang melekat pada lembaga pendidikan tinggi terkesan hanyalah simbol belaka.

Pendidikan Nasional bertujuan untuk mengembangkan serta meningkatkan mutu atau kualitas kehidupan dan martabat manusia Indonesia dalam rangka mewujudkan

tujuan Pendidikan Nasional. Pembangunan Nasional Indonesia dalam bidang pendidikan bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa serta meningkatkan kualitas manusia Indonesia dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, serta mampu mengembangkan diri sebagai manusia Indonesia seutuhnya. Perwujudan cita-cita nasional tersebut telah tertuang dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Tidak ada upaya lain yang tepat untuk meningkatkan sumber daya manusia selain melalui peningkatan pendidikan, yaitu pengetahuan dan ketrampilan bangsa Indonesia yang lebih merata. Dengan peningkatan ketrampilan dan pengetahuan sebagian besar sumber daya manusia Indonesia, akan dapat menjadi landasan dalam melakukan berbagai peningkatan dibidang ekonomi. Sehingga peningkatan kesejahteraan rakyat dan kemakmuran bangsa semakin terjamin.

Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan dan pengajaran agar berguna untuk masa yang akan datang. Pemerintah dengan berbagai daya dan upaya sejak tahun 1993 mencanangkan program wajib belajar 9 tahun, menurut GBHN (1999-2004).

1. Mengupayakan perluasan dan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan yang bermutu tinggi bagi rakyat di seluruh Indonesia. Menuju terciptanya manusia Indonesia berkualitas tinggi dengan peningkatan anggaran pendidikan secara berarti.
2. Meningkatkan kemampuan akademik dan profesional serta meningkatkan jaminan kesejahteraan tenaga kependidikan sehingga tenaga pendidik mampu berfungsi secara optimal terutama dalam peningkatan pendidikan watak dan budi pekerti agar dapat mengembalikan wibawa lembaga dan tenaga kependidikan.
3. Memperdayakan lembaga pendidikan baik sekolah maupun luar sekolah sebagai pusat pembudayaan nilai, sikap, dan kemampuan serta diversifikasi jenis pendidikan secara profesional.
4. Memberdayakan lembaga pendidikan baik sekolah maupun luar sekolah sebagai pusat pembudayaan nilai keluarga, dan masyarakat yang didukung oleh saran dan prasarana yang memadai.
5. Melakukan pembaharuan dan pemantapan sistem pendidikan nasional berdasarkan prinsip desentralisasi, otonomi hukum dan manajemen.
6. Meningkatkan kualitas lembaga pendidikan yang diselenggarakan baik oleh masyarakat maupun pemerintah untuk memantapkan system pendidikan yang efektif dan efisien dalam menghadapi perkembangan dan pengetahuan, teknologi dan seni.

Mengembangkan kualitas sumber daya manusia sendiri mungkin secara terarah, terpadu, dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif oleh seluruh komponen bangsa dan generasi muda dapat mendukung berkembang secara optimal disertai dengan hak dukungan dan lingkungan sesuai dengan potensinya. Memasuki era globalisasi yang semakin canggih, dewasa ini dunia pendidikan di sekolah juga mengalami kemajuan yang sangat pesat seiring dengan kemajuan teknologi tersebut. Misalnya pendataan siswa yang dulu dilakukan secara manual, sekarang pada beberapa sekolah sudah melakukan beberapa pendataan secara komputerisasi. Pengenalan program komputer sudah dilakukan sejak anak-anak pada tingkat pendidikan pra sekolah. Selain itu program bahasa asing sebagai bahasa penghubung dalam komunikasi antar bangsa juga sudah diterapkan mulai sekolah dasar. Hal ini menyebabkan setiap

dunia pendidikan baik formal maupun non formal berusaha lebih keras lagi untuk mempertahankan kelangsungan usahanya bahkan kalau bisa dapat lebih berkembang. Oleh sebab itu diharapkan para guru dan karyawan di setiap sekolah membekali dirinya dengan ketrampilan yang memadai jika tidak ingin tertinggal oleh guru dan karyawan asing yang secara bebas akan masuk ke Indonesia. Salah satu faktor yang turut menunjang agar sekolah tetap mampu bersaing adalah dengan memperhatikan masalah sumber daya manusia karena sudah merupakan tanggung jawab pokok dari tiap sekolah untuk mengelolanya.

Hal tersebut berhubungan dengan peranan yang sangat penting dalam operasional organisasi di sekolah. Karena semakin pesatnya perkembangan di bidang teknologi, menuntut peningkatan kemampuan dan ketrampilan sumber daya manusia. Untuk itu di dalam suatu organisasi faktor manusia tetap merupakan penentu keberhasilan suatu organisasi, sebab manusialah yang menggerakkan faktor-faktor lain dalam sekolah tersebut. Oleh karena itu, setiap unsur atau komponen yang ada di setiap pendidikan sekolah harus di daya gunakan seoptimal mungkin sehingga mampu bekerja secara optimal guna mencapai tujuan pendidikan sekolah di atas. Hal ini dapat dikatakan bahwa keberhasilan sebuah organisasi di sekolah tergantung dari banyak faktor.

Mengingat bahwa faktor manusia merupakan penggerak sumber daya yang lain dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan, maka yang menjadi tantangan utama dalam pembangunan adalah pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas pada setiap sektor pembangunan dan mempunyai cakrawala pandang yang luas. Tantangan ini menuntut adanya perubahan sikap manajemen terhadap tenaga kerja. Kalau semula tenaga kerja dipandang sebagai biaya jangka pendek, maka untuk sekarang dipandang sebagai investasi jangka panjang yang keberadaannya diperlukan untuk kelancaran aktifitas organisasi.

Setiap organisasi baik itu organisasi pemerintah, swasta, dalam bentuk manufaktur, jasa ataupun dagang bahkan pendidikan akan dihadapkan pada permasalahan mengenai pengelolaan sumber daya manusia (*human resources*). Hal itu disebabkan karena pengelolaan sumber daya manusia ini sangat erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya lainnya. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia (tenaga kerja) maka semakin baik pula pengelolaan sumber daya yang lain, sebaliknya semakin buruk pengelolaan sumber daya manusia maka hal itu berakibat pengelolaan sumber daya yang lain semakin tidak baik.

Pentingnya mengelolah sumber daya manusia diatas menunjukkan pula bahwa sukses atau tidaknya organisasi sangat tergantung kepada tenaga kerja yang dimiliki organisasi tersebut, meskipun organisasi memiliki sumber daya lain yang baik, misalnya sumber daya alam atau bahan baku yang melimpah, sumber daya energi yang memadai, mesin dan peralatan yang canggih, metode dan sistem operasi yang bagus maupun modal dana yang banyak tetapi apabila tenaga kerjanya tidak berkualitas maka organisasi akan mengalami permasalahan dan kesulitan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan inventaris yang penting bagi organisasi. Mengingat pentingnya unsur sumber daya manusia dalam pertumbuhan dan pengembangan organisasi karena didalamnya terdapat bakat, kreatifitas, keinginan, dan aktifitas kerja. Oleh karenanya sumber daya manusia atau tenaga kerja harus mendapatkan perhatian khusus dari organisasi sehingga apabila organisasi itu merasa puas maka berakibat kinerjanya akan meningkat dan pada akhirnya tujuan oraganisasi akan tercapai.

Berdasarkan penelitian para pakar umumnya seorang guru dan karyawan akan berprestasi dan menunjukkan kinerja yang tinggi bila guru dan karyawan terdorong atau

profesional untuk mencapainya, dan dalam kondisi normal profesional tersebut dapat diwujudkan dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan hidupnya. profesionalisme merupakan satu komponen penting dalam keberhasilan suatu proses kerja karena memuat suatu unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang terbaik bagi suatu organisasi di sekolah. Motivasi bekerja dalam dunia kerja merupakan keinginan positif dari guru dan karyawan yang akan menguntungkan bagi organisasi sekolah secara keseluruhan.

Disamping itu peran penting seorang guru juga yang paling menentukan keberhasilan dalam pendidikan. Guru yang kita kenal sehari-hari adalah bahwa guru merupakan orang yang harus di gugu dan tiru, dalam arti orang yang memiliki kharisma atau wibawa hingga perlu untuk ditiru dan di teladani. Guru adalah mempunyai kemampuan dalam menata dan mengelolah kelas, mereka yang secara sadara mengarahkan pengalaman dan tingkah laku dari seseorang individu hingga hingga dapat terjadi pendidikan. Jadi guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan megelolah kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir proses pendidikan.

Profesionalisme seorang guru sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan keberhasilan terhadap peserta didik karena profesionalisme guru adalah perangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan baik dan berhasil, karena itu untuk mejadi seorang guru profesional yang memiliki akuntabilitas dalam melaksanakan pengelolaan pembelajaran dibutuhkan tekad dan keinginan yang kuat dalam diri setiap calon guru atau guru untuk mewujudkannya.

Selain itu guru dituntut untuk disiplin dalam profesinya kerja sebagai pendidik. Menurut Nitisemito (1986: 1990) menyatakan masalah kedisiplinan kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat terpengaruh efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan pendidikan. Hal ini berarti bahwa Kedisiplinan merupakan salah satu faktor keberhasilan tujuan organisasi di lingkungan pendidikan SMK Kelautan Sunan Drajat. Suatu organisasi memang harus mempunyai tujuan, agar roda organisasi itu berjalan dengan lancar dan terarah.

Profesionalisme dan kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja kerja guru akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini. Dengan menggunakan obyek penelitian SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan yang merupakan salah satu sekolah kejuruan dengan kopetensi siswa yang baik. Peningkatan kinerja dari guru tentu akan berdampak pada perubahan prestasi siswa SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan. Dengan mengambil judul “Pengaruh Profesionalisme dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan”, penyeleksian profesioanalisme dan kedisiplinan yang tepat untuk meningkatkan kinerja kerja guru akan diteliti.

Tinjauan Teori Profersionalisme

Untuk mendapatkan landasan berpikir yang benar dan terarah maka diperlkan landasan teori-teori yang berkaitan dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Teori-teori tersebut harus mampu mendukung dan menjelaskan tiap-tiap variabel yang terkandung dalam penelitian. Teori-teori ini diperoleh berdasarkan studi kepustakaan yang dilakukan oleh penulis.

Hakekat Profesi Guru

Guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Walaupun pada kenyataannya masih terdapat hal-hal tersebut di luar bidang kependidikan. Untuk seorang guru perlu mengetahui dan dapat menerapkan beberapa prinsip mengajar agar ia dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, yaitu sebagai berikut:

1. Guru harus dapat membangkitkan perhatian peserta didik pada materi pelajaran yang diberikan serta dapat menggunakan berbagai media dan sumber belajar yang bervariasi.
2. Guru harus dapat membangkitkan minat peserta didik untuk aktif dalam berpikir serta mencari dan menemukan sendiri pengetahuan.
3. Guru harus dapat membuat urutan (*sequence*) dalam pemberian pelajaran dan penyesuaiannya dengan usia dan tahapan tugas perkembangan peserta didik.
4. Guru perlu menghubungkan pelajaran yang akan diberikan dengan pengetahuan yang telah dimiliki peserta didik (*apersepsi*), agar peserta didik menjadi mudah dalam memahami pelajaran yang diterimanya.
5. Sesuai dengan prinsip repetisi dalam proses pembelajaran, diharapkan guru dapat menjelaskan unit pelajaran secara berulang-ulang hingga tanggapan peserta didik menjadi jelas.
6. Guru wajib memerhatikan dan memikirkan korelasi atau hubungan antara mata pelajaran dan/atau praktiknya dalam kehidupan sehari-hari.
7. Guru harus tetap menjaga konsentrasi belajar para peserta didik dengan cara memberikan kesempatan berupa pengalaman secara langsung, mengamati/meneliti, dan menyimpulkan pengetahuan yang didapatkannya.
8. Guru harus mengembangkan sikap peserta didik dalam membina hubungan sosial, baik dalam kelas maupun di luar kelas.
9. Guru harus menyelidiki dan mendalami perbedaan peserta secara individual agar dapat melayani siswa sesuai dengan perbedaannya tersebut.

Guru dapat melaksanakan evaluasi yang efektif serta menggunakan hasilnya untuk mengetahui prestasi dan kemajuan siswa serta dapat melakukan perbaikan dan pengembangan. Seiring dengan kemajuan teknologi informasi yang telah demikian pesat, guru tidak lagi hanya bertindak sebagai penyaji informasi, tetapi juga harus mampu bertindak sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang lebih banyak memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mencari dan mengelolah sendiri informasi. Dengan demikian, keahlian guru harus terus menerus dikembangkan dan tidak hanya terbatas pada penguasaan prinsip mengajar seperti telah diuraikan.

Guru Sebagai Contoh (Suri Tauladan)

Pada dasarnya perubahan perilaku yang dapat ditunjukkan oleh peserta didik harus dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh seseorang guru. Atau dengan perkataan lain, guru mempunyai pengaruh terhadap perubahan perilaku peserta didik. Untuk itulah guru harus dapat menjadi contoh (suri tauladan) bagi peserta didik, karena pada dasarnya guru adalah representasi dari sekelompok orang pada suatu komunitas atau masyarakat yang diharapkan dapat menjadi teladan, yang dapat di gugu dan di tiru.

Seorang guru sangat berpengaruh terhadap hasil belajar yang dapat ditunjukkan oleh peserta didiknya. Untuk itu, apabila seseorang ingin menjadi guru yang profesional maka sudah seharusnya ia dapat selalu meningkatkan wawasan pengetahuan akademis dan praktis melalui jalur pendidikan berjenjang ataupun *up grading* dan/atau pelatihan yang bersifat *in service training* dengan rekan-rekan sejawatnya. Perubahan dalam cara mengajar guru dapat dilatihkan melalui peningkatan kemampuan mengajar sehingga kebiasaan lama yang kurang efektif dapat segera terdeteksi dan perlahan-perlahan dihilangkan. Untuk itu, maka perlu adanya perubahan kebiasaan dalam cara mengajar guru yang diharapkan akan berpengaruh pada cara belajar siswa, diantaranya sebagai berikut:

1. Memperkecil kebiasaan cara mengajar guru baru (calon guru) yang cepat merasa puas dalam mengajar apabila banyak menyajikan informasi (ceramah) dan terlalu mendominasi kegiatan belajar peserta didik.
2. Guru hendaknya berperan sebagai pengarah, pembimbing, pemberi kemudahan dengan menyediakan berbagai fasilitas belajar, pemberi bantuan bagi peserta didik yang mendapat kesulitan belajar, dan pencipta kondisi yang merangsang dan menantang peserta didik untuk berfikir dan bekerja (melakukan).
3. Mengubah dari sekedar ceramah dengan berbagai variasi metode yang lebih relevan dengan tujuan pembelajaran, memperkecil kebiasaan cara belajar beserta yang baru merasa belajar dan puas kalau banyak mendengarkan dan menerima informasi (diceramah) guru, atau baru belajar kalau ada guru.
4. Guru hendaknya mampu menyiapkan berbagai jenis sumber belajar sehingga peserta didik dapat belajar secara mandiri dan berkelompok, percaya diri, terbuka untuk saling memberi dan menerima pendapat orang lain, serta membina kebiasaan mencari dan mengelolah sendiri informasi.

Kompetensi dan Tugas Guru

Profesionalisme seorang guru merupakan suatu keharusan dalam mewujudkan sekolah berbasis pengetahuan, yaitu pemahaman tentang pembelajaran, kurikulum, dan perkembangan manusia termasuk gaya belajar (Kariman : 2002). Pada umumnya di sekolah-sekolah yang memiliki guru dengan kompetensi profesional akan menerapkan “pembelajaran dengan melakukan” untuk menggantikan cara mengajar dimana guru hanya berbicara dan peserta didik hanya mendengarkan. Dalam suasana seperti itu, peserta didik secara aktif dilibatkan dalam memecahkan masalah, mencari sumber informasi, data evaluasi, serta menyajikan dan mempertahankan pandangan dan hasil kerja mereka kepada teman sejawat dan lainnya. Sedangkan para guru dapat bekerja secara intensif dengan guru lainnya dalam merencanakan pembelajaran, baik individual maupun tim, membuat keputusan tentang desain sekolah, kolaborasi tentang pengembangan kurikulum, dan partisipasi dalam proses penilaian. Berikut akan diuraikan tentang kompetensi profesional yang harus menjadi andalan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional seorang guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil. Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, terdiri dari 3 (tiga), yaitu kompetensi pribadi, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keberhasilan guru dalam menjalankan profesinya sangat ditentukan oleh ketiganya dengan penekanan

pada kemampuan mengajar. Selanjutnya akan diuraikan masing-masing pembahasan tentang kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu sebagai berikut :

a. Kompetensi Pribadi

Berdasarkan kodrat manusia sebagai makhluk individu dan sebagai makhluk Tuhan, ia wajib menguasai pengetahuan yang akan diajarkannya kepada peserta didik secara benar dan bertanggungjawab. Ia harus memiliki pengetahuan penunjang tentang kondisi fisiologis, psikologis, dan pedagogis dari peserta didik yang dihadapinya.

Beberapa kompetensi pribadi yang semestinya ada pada seorang guru, yaitu memiliki pengetahuan yang dalam tentang materi pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu, mempunyai pengetahuan tentang perkembangan peserta didik serta kemampuan untuk memperlakukan mereka secara individual.

b. Kompetensi Sosial

Berdasarkan kodrat manusia sebagai makhluk sosial dan makhluk etis. Ia harus dapat memperlakukan peserta didiknya secara wajar dan bertujuan agar tercapai optimalisasi potensi pada diri masing-masing peserta didik. Ia harus memahami dan menerapkan prinsip belajar humanistik yang beranggapan bahwa keberhasilan belajar ditentukan oleh kemampuan yang ada pada diri peserta didik tersebut. Instruktur hanya bertugas melayani mereka sesuai kebutuhan mereka masing-masing. Kompetensi sosial yang dimiliki seorang guru adalah menyangkut kemampuan berkomunikasi dengan peserta didik dan lingkungan mereka (seperti orang tua, tetangga, dan sesama teman).

c. Kompetensi Profesional Mengajar

Berdasarkan peran guru sebagai pengelola proses pembelajaran, harus memiliki kemampuan:

1. Merencanakan sistem pembelajaran

- Merumuskan tujuan
- Memilih prioritas materi yang akan diajarkan
- Memilih dan menggunakan metode
- Memilih dan menggunakan sumber belajar yang ada
- Memilih dan menggunakan media pembelajaran

2. Melaksanakan sistem pembelajaran

- Memilih bentuk kegiatan pembelajaran yang tepat.

3. Menyajikan urutan pembelajaran secara tepat

4. Mengevaluasi sistem pembelajaran

- Memilih dan menyusun jenis evaluasi
- Melaksanakan kegiatan evaluasi sepanjang proses
- Mengadministrasikan hasil evaluasi

5. Mengembangkan sistem pembelajaran

- Mengoptimalkan potensi peserta didik
- Meningkatkan wawasan kemampuan diri sendiri
- Mengembangkan program pembelajaran lebih lanjut.

Sedangkan kompetensi guru yang telah dibakukan oleh Dirjen Dikdasmen Depdiknas (1999) sebagai berikut:

1. Mengembangkan kepribadian
2. Menguasai landasan pelajaran
3. Menguasai program pengajaran
4. Menyusun program pengajaran

5. Melaksanakan program pengajaran
6. Menilai hasil dalam PBM yang telah dilaksanakan
7. Menyelenggarakan penelitian untuk keperluan pengajaran
8. Menyelenggarakan program bimbingan
9. Berinteraksi dengan sejawat dan masyarakat
10. Menyelenggarakan administrasi sekolah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi guru profesional yang memiliki akuntabilitas dalam melaksanakan ketiga kompetensi tersebut, dibutuhkan tekad dan keinginan yang kuat dalam diri setiap calon guru atau guru untuk mewujudkannya.

Seperangkat Tugas Guru

Pada dasarnya terdapat seperangkat tugas yang harus dilaksanakan oleh guru berhubungan dengan profesinya sebagai pengajar. Tugas guru ini sangat berkaitan dengan kompetensi profesionalnya. Secara garis besar, tugas guru dapat ditinjau dari tugas-tugas yang langsung berhubungan dengan tugas utamanya, yaitu menjadi pengelola dalam proses pembelajaran dan tugas-tugas lain yang tidak secara langsung berhubungan dengan proses pembelajaran, tetapi akan menunjang kehasilannya menjadi guru yang andal dan dapat diteladani.

Menurut Uzer (1990) terdapat tiga jenis tugas guru, yakni tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan. Uraian dari penjelasan Uzer dapat dijabarkan sebagai berikut: tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik dalam arti meneruskan dan mengembangkan nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan iptek, sedangkan melatih berarti mengembangkan ketrampilan pada peserta didik. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan meliputi bahwa guru di sekolah harus dapat menjadi orang tua kedua, dapat memahami peserta didik dengan tugas perkembangannya mulai sebagai makhluk bermain (*homoludens*), sebagai makhluk remaja/berkarya (*homopither*), dan sebagai makhluk berpikir/dewasa (*homosapiens*). Membantu peserta didik dalam mentransformasikan dirinya sebagai upaya pembentukan sikap dan membantu peserta dalam mengidentifikasi diri peserta itu sendiri.

Masyarakat menempatkan guru pada tempatnya yang lebih terhormat di lingkungannya karena seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan. Ini berarti guru berkewajiban mencerdaskan bangsa Indonesia seutuhnya berdasarkan Pancasila. Sedangkan secara khusus tugas guru dalam proses pembelajaran tatap muka sebagai berikut:

- 1) Tugas pengajar sebagai pengelola pembelajaran
 - a. Tugas manajerial
Menyangkut fungsi administrasi (memimpin kelas), baik internal maupun eksternal.
 - Berhubungan dengan peserta didik
 - Alat perlengkapan kelas (material)
 - Tindakan-tindakan profesional
 - b. Tugas edukasional
Menyangkut fungsi pendidik, bersifat:
 - Motivasional
 - Pendisiplinan
 - Sanksi sosial (tindakan hukuman)

- c. Tugas instruksional
 - Menyangkut fungsi mengajar, bersifat:
 - Menyampaikan materi
 - Pemberian tugas-tugas pada peserta didik
 - Mengawasi dan memeriksa
- 2) Tugas pengajar sebagai pelaksana (*Executive Teacher*)
- Secara umum tugas guru sebagai pengelola pembelajaran adalah menyediakan dan menggunakan fasilitas kelas yang kondusif bagi bermacam-macam kegiatan belajar mengajar agar mencapai hasil yang baik. Lingkungan belajar yang kondusif adalah lingkungan yang bersifat menantang dan merangsang peserta didik untuk mau belajar, memberikan rasa aman dan kepuasan dalam mencapai tujuan. Sedangkan secara khusus, tugas guru sebagai pengelola proses pembelajaran sebagai berikut:
- a. Menilai kemajuan program pembelajaran.
 - b. Mampu menyediakan kondisi yang memungkinkan peserta didik belajar sambil kerja (*learning by doing*).
 - c. Mampu mengembangkan kemampuan peserta didik dalam menggunakan alat-alat belajar.
 - d. Mengkoordinasikan, mengarahkan, dan memaksimalkan kegiatan kelas.
 - e. Mengkomunikasikan semua informasi dari dan/atau ke siswa.
 - f. Membuat keputusan instruksional dalam situasi tertentu.
 - g. Bertindak sebagai manusia sumber.
 - h. Membimbing pengalaman peserta didik sehari-hari.
 - i. Mengarahkan peserta didik agar mandiri (memberi kesempatan pada peserta didik untuk sedikit demi sedikit mengurangi ketergantungannya pada guru).
 - j. Mampu memimpin kegiatan belajar yang efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal.

Peranan Guru dalam Pembelajaran Tatap Muka

Terdapat beberapa peran guru dalam pembelajaran tatap muka yang dikemukakan oleh Moon (1989), yaitu sebagai berikut:

1. Guru sebagai perancang pembelajaran (*designer of instruction*)
 - Pihak departemen pendidikan nasional telah memprogramkan bahan pembelajaran yang harus diberikan guru kepada peserta didik pada suatu waktu tertentu. Di sini guru diuntut untuk berperan aktif dalam merencanakan PBM tersebut dengan memperhatikan berbagai komponen dalam sistem pembelajaran yang meliputi:
 - a. Membuat dan merumuskan TIK.
 - b. Menyiapkan materi yang relevan dengan tujuan, waktu, fasilitas, perkembangan ilmu, kebutuhan dan kemampuan siswa, komperhensif, sistematis, dan fungsional efektif.
 - c. Merancang metode yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi siswa.
 - d. Menyediakan sumber belajar, dalam hal ini guru berperan sebagai fasilitator dalam pengajaran.
 - e. Media, dalam hal ini guru berperan sebagai mediator dengan memperhatikan relevansi (seperti juga materi), efektif dan efisien, kesesuaian dengan metode, serta pertimbangan praktis.

Jadi, dengan waktu yang sedikit atau terbatas tersebut, guru dapat merancang dan mempersiapkan semua komponen agar berjalan dengan efektif dan efisien. Untuk

itu, guru harus memiliki pengetahuan yang cukup memadai tentang prinsip-prinsip belajar, sebagai landasan dari perencanaan.

2. Guru sebagai pengelola pembelajaran (*manager of instruction*)

Tujuan umum pengelolaan kelas adalah menyediakan dan menggunakan fasilitas bagi bermacam-macam kegiatan belajar mengajar. Sedangkan tujuan khususnya adalah mengembangkan kemampuan siswa dalam menggunakan alat-alat belajar, menyediakan kondisi-kondisi yang memungkinkan siswa bekerja dan belajar, serta membantu siswa untuk memperoleh hasil yang diharapkan.

Selain itu, guru juga berperan dalam membimbing pengalaman sehari-hari kearah pengenalan tingkah laku dan kepribadiannya sendiri. Salah satu ciri manajemen kelas yang baik adalah tersedianya kesempatan bagi siswa untuk sedikit demi sedikit mengurangi ketergantungannya pada guru hingga mereka mampu membimbing kegiatannya sendiri. Sebagai manajer, guru hendaknya mampu mempergunakan pengetahuan tentang teori belajar mengajar dari teori perkembangan hingga memungkinkan untuk menciptakan situasi belajar yang baik mengendalikan pelaksanaan pengajaran dan pencapaian tujuan.

3. Guru sebagai pengarah pembelajaran

Hendaknya guru senantiasa berusaha menimbulkan, memelihara, dan meningkatkan motivasi peserta didik untuk belajar. Dalam hubungan ini, guru mempunyai fungsi sebagai motivator dalam keseluruhan kegiatan belajar mengajar. Empat hal yang dapat dikerjakan guru dalam memberikan motivasi adalah sebagai berikut:

- Membangkitkan dorongan siswa untuk belajar.
- Menjelaskan secara konkret, apa yang dapat dilakukan pada pengajaran.
- Memberikan ganjaran terhadap prestasi yang dicapai hingga dapat merangsang pencapaian prestasi yang lebih baik di kemudian hari.
- Membentuk kebiasaan belajar yang baik.

Pendekatan yang dipergunakan oleh guru dalam hal ini adalah pendekatan pribadi, di mana guru dapat mengenal dan memahami siswa secara lebih mendalam hingga dapat membantu dalam keseluruhan PMB, atau kata lain, guru berfungsi sebagai pembimbing. Sebagai pembimbing dalam PBM, guru diharapkan mampu untuk:

- Mengenal dan memahami setiap peserta didik, baik secara individu maupun secara kelompok.
- Membantu tiap peserta didik dalam mengatasi masalah pribadi yang dihadapinya.
- Memberikan kesempatan yang memadai agar tiap peserta didik dapat belajar sesuai dengan kemampuan pribadinya.
- Mengevaluasi keberhasilan rancangan acara pembelajaran dan langkah kegiatan yang telah dilakukannya.

Untuk itu, guru hendaknya memahami prinsip-prinsip bimbingan dan menerapkannya dalam proses pembelajaran.

4. Guru sebagai evaluator (*evaluator of student learning*)

Tujuan utama penilaian adalah untuk melihat tingkat keberhasilan, efektivitas, dan efisiensi dalam proses pembelajaran. Selain itu, untuk mengetahui kedudukan peserta dalam kelas kelompoknya. Dalam fungsinya sebagai penilai hasil belajar peserta didik, guru hendaknya secara terus menerus mengikuti hasil belajar yang telah dicapai peserta didik dari waktu ke waktu. Informasi yang diperoleh melalui evaluasi ini akan menjadi umpan balik terhadap proses pembelajaran. Umpan balik akan dijadikan titik tolak untuk memperbaiki dan meningkatkan pembelajaran selanjutnya. Dengan

demikian, proses pembelajaran akan terus menerus ditingkatkan untuk memperoleh hasil yang optimal.

5. Guru sebagai konselor

Sesuai dengan peran guru sebagai konselor adalah ia diharapkan akan dapat merespons segala masalah tingkah laku yang terjadi dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, guru harus dipersiapkan agar:

- Dapat menolong peserta didik memecahkan masalah-masalah yang timbul antara peserta didik dengan orang tuanya.
- Bisa memperoleh keahlian dalam membina hubungan yang manusiawi dan dapat mempersiapkan untuk berkomunikasi dan bekerja sama dengan bermacam-macam manusia.

Pada akhirnya, guru akan memerlukan pengertian tentang dirinya sendiri, baik itu motivasi, harapan, praangka, ataupun keinginannya. Semua hal itu akan memberikan pengaruh pada kemampuan guru dalam berhubungan dengan orang lain, terutama siswa.

1. Guru sebagai pelaksana kurikulum

Kurikulum adalah perangkat pengalaman belajar yang akan didapat oleh peserta didik selama ia mengikuti suatu proses pendidikan. Secara resmi kurikulum sebenarnya merupakan sesuatu yang diidealisasikan atau dicita-citakan (Ali: 1985;30). Keberhasilan dari suatu kurikulum yang ingin dicapai sangat tergantung pada faktor kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru. Artinya, guru adalah orang yang bertanggung jawab dalam upaya mewujudkan segala sesuatu yang telah tertuang dalam suatu kurikulum resmi. Bahkan pandangan mutakhir menyatakan bahwa meskipun suatu kurikulum itu bagus, namun berhasil atau gagalnya kurikulum tersebut pada akhirnya terletak di tangan pribadi guru.

Untuk menyatakan tersebut terdapat beberapa alasan, yaitu:

- a. Guru adalah pelaksana langsung dari kurikulum di suatu kelas.
- b. Gurulah yang bertugas mengembangkan kurikulum pada tingkat pembelajaran, karena ia melakukan tugas sebagai berikut:
 - 1) Menganalisis tujuan berdasarkan apa yang tertuang dalam kurikulum resmi.
 - 2) Mengembangkan alat evaluasi berdasarkan tujuan.
 - 3) Merumuskan bahan sesuai dengan isi kurikulum.
 - 4) Merumuskan bentuk kegiatan belajar yang dapat melaksanakan pengalaman belajar bagi peserta didik dalam melaksanakan apa yang telah diprogramkan.
- c. Gurulah yang langsung menghadapi berbagai permasalahan yang muncul sehubungan dengan pelaksanaan kurikulum di kelas.
- d. Tugas gurulah yang mencari upaya memecahkan segala permasalahan yang dihadapi dan melaksanakan upaya itu.

Sehubungan dengan pembinaan dan pengembangan kurikulum, permasalahan yang sering kali muncul dan harus dihadapi oleh guru yaitu:

- a. Permasalahan yang berhubungan dengan tujuan dan hasil-hasil yang diharapkan dari suatu lembaga pendidikan.
- b. Permasalahan yang berhubungan dengan isi/materi/bahan pelajaran dan organisasi atau cara pelaksanaan dari kurikulum.
- c. Permasalahan dalam hubungan dengan proses penyusunan kurikulum dan revisi/perbaikan kurikulum.

Sedangkan peranan guru dalam pembinaan dan pengembangan kurikulum secara aktif dijabarkan sebagai berikut:

- a. Dalam perencanaan kurikulum

Kurikulum di tingkat nasional dirancang dan dirumuskan oleh para pakar dari berbagai bidang disiplin ilmu yang terkait, sedangkan guru-guru yang sudah berpengalaman biasanya terlibat untuk memberikan masukan berupa saran, ide, dan/atau tanggapan terhadap kemungkinan pelaksanaannya di sekolah.

- b. Dalam pelaksanaan di lapangan
Para guru bertanggung jawab sepenuhnya dalam pelaksanaan kurikulum, baik secara keseluruhan kurikulum maupun tugas sebagai penyampaian mata pelajaran sesuai dengan GBPP yang telah dirancang dalam suatu kurikulum.
- c. Dalam proses penilaian
Selama pelaksanaan kurikulum akan dinilai seberapa jauh tingkat ketercapaiannya. Biasanya guru diminta saran atau pendapat maupun menilai kurikulum yang sedang berjalan guna melihat kebaikan dan kelemahan yang ada, dilihat dari berbagai aspek, seperti aspek filosofis, sosiologis, dan metodologis.
- d. Pengadministrasian
Guru harus menguasai tujuan kurikulum, isi program (pokok bahasan/sub pokok bahasan) yang harus diberikan kepada peserta didik. Misalnya pada kelas dan semester beberapa suatu pokok bahasan diberikan dan bagaimana memberikannya. Biasanya dengan menyusun suatu bagan analisis tugas pembelajaran dan rencana pembelajaran.
- e. Perubahan kurikulum
Guru sebagai pelaku kurikulum mau tidak mau akan selalu terlibat dalam pembaruan yang sedang dilakukan sebagai suatu usaha untuk mencari format kurikulum yang sesuai dengan perkembangan zaman. Masukan sebagai *input* berupa saran, ide, dan kritik berdasarkan pengalaman yang telah dilakukan oleh guru sangat besar artinya bagi perubahan dan pengembangan suatu kurikulum.

Sebagai kesimpulan dapat dijelaskan bahwa seorang guru haruslah memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan kurikulum, selain tugas utamanya sebagai pembina kurikulum. Ini berarti bahwa guru dituntut untuk selalu mencari gagasan baru demi penyempurnaan praktik pendidikan dan praktik pembelajaran pada khususnya.

Hal ini harus dilakukan agar hasil belajar peserta didik dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu. Untuk itu, seorang guru harus menganggap bahwa kurikulum sebagai program pembelajaran yang harus diberikan kepada peserta didik bukan sebagai barang mati, sehingga apa yang terdapat dalam kurikulum dapat dijabarkan oleh guru menjadi suatu materi yang menarik untuk disajikan pada peserta didik selama proses pembelajaran berlangsung.

2. Guru dalam pembelajaran yang menerapkan kurikulum berbasis lingkungan

Peranan guru dalam kurikulum berbasis lingkungan tidak kalah aktifnya dengan peserta didik sehubungan dengan tugas guru untuk mengaktifkan peserta didik dalam belajar maka guru dituntut untuk memiliki pengetahuan, sikap, dan ketrampilan yang memadai. Pengetahuan, sikap, dan ketrampilan yang dituntut dari guru dalam proses pembelajaran yang memiliki kadar pembelajaran tinggi didasarkan atas posisi dan peranan guru, tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar yang profesional.

1. Posisi dan peran guru

Posisi dan peran guru yang dikaitkan dengan konsep pendidikan berbasis lingkungan dalam proses pembelajaran, di mana guru harus menempatkan diri sebagai:

- a. *Pemimpin belajar*, dalam arti guru sebagai perencana, pengorganisasi, pelaksana, dan pengontrol kegiatan belajar peserta didik.

- b. Fasilitator belajar, dalam arti guru sebagai pemberi kemudahan kepada peserta didik dalam melakukan kegiatan belajarnya melalui upaya dalam berbagai bentuk.
 - c. Moderator belajar, dalam arti guru sebagai pengatur arus kegiatan belajar peserta didik. Guru sebagai moderator tidak hanya mengatur arus kegiatan belajar, tetapi juga bersama peserta didik harus menarik kesimpulan atau jawaban masalah sebagai hasil belajar peserta didik, atas dasar semua pendapat yang telah dibahas dan diajukan peserta didik.
 - d. Motivator belajar, dalam arti guru sebagai pendorong peserta didik agar mau melakukan kegiatan belajar. Sebagai motivator guru harus dapat menciptakan kondisi kelas yang merangsang peserta didik untuk mau melakukan kegiatan belajar, baik individual maupun kelompok.
 - e. Evaluator belajar, dalam arti guru sebagai penilai yang obyektif dan komprehensif. Sebagai evaluator, guru berkewajiban mengawasi, memantau proses pembelajaran peserta didik dan hasil belajar yang dicapainya. Guru juga berkewajiban untuk melakukan upaya perbaikan proses belajar peserta didik, menunjukkan kelemahan dan cara memperbaikinya, baik secara individual, kelompok, maupun secara klasik.
2. Tugas dan tanggung jawab guru
- Proses pembelajaran yang bernafaskan lingkungan lebih menekankan pada pentingnya proses belajar peserta dari pada hasil belajar yang dicapai oleh peserta didik. Karena itu, pengendalian proses pembelajaran peserta didik merupakan tugas dan tanggung jawab guru. Ada beberapa kemampuan yang dituntut dari guru agar dapat menumbuhkan minat dalam proses pembelajaran, yaitu sebagai berikut:
- a. Mampu menjabarkan bahan pembelajaran kedalam berbagai bentuk cara penyampaian.
 - b. Mampu merumuskan tujuan pembelajaran kognitif tingkat tinggi, seperti analisis, sintesis, dan evaluasi. Melalui tujuan tersebut maka kegiatan belajar peserta didik akan lebih aktif dan komprehensif.
 - c. Menguasai beberapa cara belajar efektif sesuai dengan tipe dan gaya belajar yang dimiliki oleh peserta didik secara individual.
 - d. Memiliki sikap yang positif terhadap tugas profesinya, mata pelajaran yang dibinanya sehingga selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan melaksanakan tugasnya sebagai guru.
 - e. Terampil dalam membuat alat peraga pembelajaran sederhana sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan mata pelajaran yang dibinanya serta penggunaannya proses pembelajaran.
 - f. Terampil dalam menggunakan berbagai model dan metode pembelajaran yang dapat menumbuhkan minat sehingga diperoleh hasil belajar yang optimal.
 - g. Terampil dalam melakukan interaksi dengan peserta didik, dengan mempertimbangkan tujuan dan materi pelajaran, kondisi peserta didik suasana belajar, jumlah peserta didik, waktu yang tersedia, dan faktor yang berkenaan dengan diri guru itu sendiri.
 - h. Memahami sifat dan karakteristik peserta didik, terutama kemampuan belajarnya, cara dan kebiasaan belajar, minat terhadap pelajaran, motivasi untuk belajar, dan hasil belajar yang telah dicapai.
 - i. Terampil dalam menggunakan sumber-sumber belajar yang ada sebagai bahan ataupun media belajar bagi peserta didik dalam proses pembelajaran.

- j. Terampil dalam mengelola kelas atau memimpin peserta didik dalam belajar sehingga suasana belajar menjadi menarik dan menyenangkan. (Sudjana dan Arifin, 1989: 31-39).

3. Syarat guru yang baik dan berhasil

Tidak sembarangan orang dapat melaksanakan tugas profesional sebagai seorang guru. Untuk menjadi guru yang baik haruslah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh pemerintah (Ngalim Purwanto, 1985: 170-175). Syarat utama untuk menjadi seorang guru, selain berijazah dan syarat-syarat mengenai kesehatan jasmani dan rohani, ialah mempunyai sifat-sifat yang perlu untuk dapat memberikan pendidikan dan pembelajaran. Selanjutnya, dari syarat-syarat tersebut dapat dijabarkan secara lebih terperinci, yaitu sebagai berikut.

- a. Guru harus berijazah, Yang dimaksud ijazah di sini adalah ijazah yang dapat memberi wewenang untuk menjalankan tugas sebagai guru di suatu sekolah tertentu.
- b. Guru harus sehat rohani dan jasmani
Kesehatan jasmani dan rohani merupakan salah satu syarat penting dalam setiap pekerjaan. Karena, orang tidak akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik jika ia terserang suatu penyakit. Sebagai seorang guru syarat tersebut merupakan syarat mutlak yang tidak dapat diabaikan. Misalnya saja guru yang sedang terkena penyakit menular tentu akan membahayakan bagi peserta didik.
- c. Guru harus bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berkelakuan baik, sesuai dengan tujuan pendidikan, yaitu membentuk manusia susila yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa maka sudah selayaknya guru sebagai pendidik harus dapat menjadi contoh dalam melaksanakan ibadah dan berkelakuan baik.
- d. Guru haruslah orang yang bertanggung jawab
Tugas dan tanggung jawab seorang guru sebagai pendidik, pembelajar, dan pembimbing bagi peserta didik selama proses pembelajaran langsung yang telah dipercayakan orang tua/wali kepadanya hendaknya dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Selain itu, guru juga bertanggung jawab terhadap keharmonisan perilaku masyarakat dan lingkungan di sekitarnya.
- e. Guru di Indonesia harus berjiwa nasional.
Bangsa Indonesia terdiri dari berbagai suku bangsa yang mempunyai bahasa dan adat-istiadat berlainan. Untuk menanamkan jiwa kebangsaan merupakan tugas utama seorang guru, karena itulah guru harus lebih dahulu berjiwa nasional.

Syarat-syarat di atas adalah syarat umum yang berhubungan dengan jabatan sebagai guru. Selain itu, ada pula syarat lain yang sangat erat hubungannya dengan tugas guru di sekolah, sebagai berikut:

- a. Harus adil dan dapat dipercaya.
- b. Sabar, rela berkorban, dan menyayangi peserta didik.
- c. Memiliki kewibawaan dan tanggung jawab akademis.
- d. Bersikap baik pada rekan guru, staf di sekolah, dan masyarakat.
- e. Harus memiliki wawasan pengetahuan yang luas dan menguasai benar mata pelajaran yang dibinanya.
- f. Harus selalu introspeksi diri dan siap menerima kritik dari siapapun.
- g. Harus berupaya meningkatkan pendidikan ke jenjang yang tinggi.

Sebagai kesimpulan, keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pengajar sangat tergantung pada diri pribadi masing-masing guru dalam lingkungan tugasnya dan profesionalnya sebagai guru.

Kedisiplinan

Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, antaranya setiap organisasi harus memiliki kedisiplinan. Kedisiplinan menurut Geertz (dalam Taufik Abdullah, 1986) diartikan sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sedangkan kerja menurut Taufik Abdullah (1986), secara lebih khusus dapat diartikan sebagai usaha komersial yang menjadi suatu keharusan demi hidup, atau sesuatu yang di imperative dari diri, maupun Sesutu yang terkait pada identitas diri yang letak bersifat sacral. Identitas diri yang terkandung di dalam hai ini, adalah sesuatu yang telah diberikan oleh tuntutan religious (agama). Apabila mengintroduksi pendapat Pandji Anoraga dan Sri Suryanti (1995), maka *etos kerja* diartikan sebagai pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja.

Berpijak pada pengertian bahwa kedisiplinan kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa *kedisiplinan kerja* mengandung makna sebagai aspek evaluative yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian *kedisiplinan kerja*, adalah unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penilaian itu, dapat digolongkan menjadi dua, yaitu penilaian positif dan negatif.

Berpangkal tolak dari urain itu, maka bahwa suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:

- a. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
- b. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
- c. Kerja yang didasarakkan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
- d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketentuan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
- e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Sedangkan bagi individu atau kelompok masyarakat, yang dimiliki *kedisiplinan* yang rendah, maka akan menunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu:

- a. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri.
- b. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil manusia.
- c. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan.
- d. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
- e. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Kedisiplinan kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang “membangun”, maka *kedisiplinan kerja* yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk *menilai tinggi* terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas yang semestinya.

Nitisemito (1996: 97) mengatakan bahwa indikasi turun/rendahnya semangat dan kegairahan kerja antara lain:

Madinah: Jurnal Studi Islam, Volume 2 Nomor 1 Juni 2015

1. Turun/rendahnya produktivitas.
2. Tingkat absensi yang naik/rendah.
3. Labour turnover (tingkat perputaran buruh) yang tinggi.
4. Tingkat kerusakan yang naik.
5. Kegelisahan dimana-mana.
6. Tuntutan yang sering terjadi.
7. Pemogokan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan kedisiplinan kerja adalah sikap yang mendasar baik yang sebelum, proses dan hasil yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan. Jadi kedisiplinan kerja dalam penelitian ini mangacu kepada apa yang dikemukakan Pandji Anoraga dan Sri Suryanti seperti di atas.

Daya pendorong bagi pendisiplinan jajaran kerja diberikan oleh Herzberg. Dasar bagi gagasannya adalah bahwa faktor-faktor yang memenuhi kebutuhan orang akan pertumbuhan psikologis, khususnya tanggung jawab dan kedisiplinan kerja untuk mencapai tujuan yang efektif. Herzberg yang dikutip oleh James I. Gibson (1989: 231) menunjukkan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi yang baik diperlukan orang yang memiliki kemampuan yang tepat, termasuk kedisiplinan kerja.

Beberapa penelitian riset mendukung asumsi bahwa kedisiplinan kerja merupakan faktor penting yang menentukan pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik dan bertambahnya kepuasan. Ford menyatakan bahwa 17-18 percobaan disebuah organisasi memperhatikan peningkatan yang positif sesudah adanya kedisiplinan kerja. Penelitian tersebut menyatakan bahwa kedisiplinan kerja memberikan prestasi yang lebih baik dan kepuasan yang lebih baik pula.

Menurut Nitisemito (1986: 199) menyatakan masalah kedisiplinan, merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (1993: 104) memandang disiplin melalui adanya hukuman. Disiplin, pada dasarnya dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam memenuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Subekti D 1995).

Jadi disiplin adalah bentuk ketaatan sikap dan tingkah laku prajurit yang dapat mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai/guru. Dilihat dari segi manajemen, terjadinya Kedisiplinan itu akan melibatkan dua kegiatan:

- a. Preventif, Pada pokoknya, dalam kegiatan ini bertujuan untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan, agar mengikuti berbagai standar atau aturan. Sehingga penyelewengan kerja dapat dicegah.
- b. Korektif, Kegiatan yang ditujukan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut (Heldjrachman dkk, 1990).

Perlu disadari bahwa untuk menciptakan Kedisiplinan dalam organisasi/perusahaan dibutuhkan adanya:

- a. Tata tertib/peraturan yang jelas.
- b. Penjabaran tugas dari wewenang yang cukup jelas.
- c. Tata kerja yang sederhana, dan mudah diketahui oleh setiap anggota dalam organisasi.

Menurut Byars and Rue (1995: 357) menyatakan ada beberapa hal yang dapat dipakai, sebagai indikasi tinggi rendahnya kedisiplinan kerja karyawan, yaitu :

Ketepatan waktu, kepatuhan terhadap atasan, peraturan terhadap perilaku terlarang, ketertiban terhadap peraturan yang berhubungan langsung dengan produktivitas kerja.

Sedangkan De Lenzo dan Ronbbins (1994: 451) mengemukakan tipe permasalahan dalam kedisiplinan, antara lain : kehadiran, perilaku dalam bekerja (dalam lingkungan kerja), ketidakjujuran, aktivitas di luar lingkungan kerja. Jadi penelitian ini menganalisis nilai-nilai dalam Kedisiplinan yaitu mengenai ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap atasannya, seperti yang dikemukakan Byars dan Rue.

Menurut Haryoto (2002) disiplin adalah kesediaan dan kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku, baik menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh pimpinan, selalau menaati jam kerja, selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugasnya.

Dari beberapa penjelasan di atas disimpulkan bahwa beberapa ukuran untuk mengukur Kedisiplinan yang antara lain:

1. Kepatuhan karyawan pada jam kerja.
2. Kepatuhan pelayanan pada perintah/instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku.
3. Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenal instansi.
4. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan hati-hati.
5. Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Di sekolah sering terjadi dimana masalah disiplin berkembang perlahan sebelum benar-benar tampak sebagai masalah. Jika disiplin menjadi masalah, ada prosedur tiga langkah yang dapat dipedomi kepala sekolah. prosedur ini sebaiknya diberikan kepada staf sebagai prosedur pendisiplinan yang disepakati.

a. Langkah 1-Teguran Lisan

Langkah pertama pada prosedur penilaian adalah memberikan teguran lisan. Teguran ini harus Kepala Sekolah lakukan dengan cara yang tidak membuat pelanggar disiplin merasa terluka dan menyimpan dendam. Sekalipun demikian, Kepala Sekolah harus mampu bersikap tegas. Teguran ini haruslah berkenaan dengan tanggung jawab profesional guru, dan harus dilakukan di Kantor Kepala Sekolah, bukan di depan orang lain. Teguran ini, sekalipun tidak berupa tulisan, harus dicatat sebagai dokumen penting jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan kemudian hari.

b. Langkah 2 Peringatan Tulisan

Jika teguran lisan tidak menghasilkan perubahan apapun, maka kepala sekolah dapat menyampaikan peringatan tulisan. Salinan surat peringatan ini disimpan dengan baik pada dokumen kepegawaian yang bersangkutan.

c. Langkah 3 Melapor ke Otoritas Kepegawaian

Jika masih tidak ada upaya untuk memperbaiki diri, tahap ke tiga dalam prosedur pendisiplinan adalah pelaksanaan tindakan lebih lanjut misalnya melaporkan ke otoritas kepegawaian. Otoritas ini bisa jadi dinas pendidikan untuk sekolah negeri, atau yayasan untuk sekolah swasta. Salinan laporan itu diberikan kepada guru atau staf bersangkutan.

Pada pelanggaran aturan yang dilakukan sifatnya lebih serius, maka yang bersangkutan dapat segera diberhentikan. Laporan penindakan itu perlu disampaikan kepada otoritas pendidikan dan komite sekolah. Jika kepala sekolah memiliki wewenang ia dapat langsung menindaklanjuti tindakan pendisiplinan itu, kutipan dari Manajemen Sekolah Pusdiklat Pegawai Depdiknas (2005).

Unsur-Unsur Utama Pendisiplinan Yang Efektif

Hampir semua sekolah kemungkinan telah memiliki pedoman untuk melakukan pendisiplinan. Jika belum memilikinya, Kepala Sekolah sebaiknya berusaha untuk mewujudkannya. Kebijakan ini biasanya dimuat pada buku pedoman pegawai atau merupakan bagian kesepakatan kerja bersama. Tidak jadi soal betapapun baiknya rumusan kebijakan tentang pendisiplinan itu, ia hanya akan efektif jika dilaksanakan secara konsekuaensi. Pada tingkat penerapan biasanya sekolah tidak melaksanakannya dengan baik.

Apa saja unsur utama pendisiplinan yang efektif ? pada manajemen Sekolah Pusdiklat Pegawai Depdiknas (2005: 160) disajikan ciri-ciri pendisiplinan yang efektif, yaitu:

1. Kejelasan aturan main

Seperti yangtelah dikemukakan sebelumnya, informasi yang lengkap dan akurat penting artinya pada pendisiplinan pegawai. Jika pegawai diharapkan mengetahui tingkat kinerja yang diinginkan, mereka juga memiliki hak untuk mengetahui peraturan yang mengatur perilaku mereka. Jika mereka telah mengetahui adanya peraturan itu dan tahu apa konsekuensinya jika tidak mematuhi, dapat diharapkan tidak akan terkejut jika terkena tindakan pendisiplinan. Kepala Sekolah diharapkan mengambil dua langkah berikut:

- a. Menjelaskan peraturan sekolah dan berusaha agar setiap pegawai memahaminya. Termasuk jika ada perubahan peraturan.
 - b. Sanksi yang akan dijatuhkan kepada mereka yang melakukan pelanggaran.
- ### **2. Pemecahan Masalah, Bukan Menghukum**

Gagasan disini adalah bahwa sekolah tidak mengambil tindakan secara tergesa-gesa. Langkah pertama pada mendisiplinkan pegawai adalah membantu memecahkan masalah yang dihadapi. Misalnya, jika guru sulit masuk kerja tepat waktu, tindakan Kepala Sekolah pertama bukan teguran lisan atau tindakan khusus tertentu lainnya, sebaliknya, dengan menggunakan pendekatan pemecahan masalah, Kepala Sekolah perlu memahami alasan guru itu dan membantu usahanya untuk mengatasi kesulitan yang dihadapi. Jika keterlambatan itu karena kesulitan transportasi, bersama-sama dengan guru itu Kepala Sekolah mungkin dapat mengidentifikasi cara penanggulangannya. Misalnya, dengan memintahnya bangun lebih pagi

Penerapan pedekatan pemecahan masalah tidak berarti mengahlangi Kepala Sekolah untuk mengungkapkan perasaan kecewa atas perilaku staf yang melanggar peraturan. Pada beberapa kasus, uapya pemecahan masalah dapat menjadi bagian dari pertemuan dengan staf yang mengatakannya agar mentaati peraturan. Pada kasus lainnya, Kepala Sekolah mungkin ingin mendekati masalah dengan cara penyuluhan tanpa mengaitkannya dengan tindakan pendisiplinan tertentu.

Upaya pemecahan masalah dapat mentiadakan memperkecil masalah disiplin di kalangan staf dan guru, kenyataan juga mebuktikan bahwa pendekatan ini tidak selamanya berhasil. Jika demikian halnya, Kepala Sekolah perlu melakukan tindakan pendisiplinan. Akhirnya perlu diingat bahwa tujuan utama kebijakan pendisiplinan adalah mencegah timbulnya masalah yang sama di kemudian hari, bukan sebagai cara yang dibolehkan untuk membalas dendam.

3. Pendisiplinan Segera Mungkin

Kepala Sekolah tidak boleh menunda tindakan untuk mendisiplinkan staf administrasi atau guru yang tidak disiplin. Makin lama penundaan itu, makin besar pula kekecewaan pegawai. Selama penundaan itu pegawai mencari alasan pembenaran atas

tindakannya. Namun, keinginan untuk tidak menunda tindakan pendisiplinan dapat terlambat oleh dua hal berikut:

1. Pengumpulan fakta tentang adanya pelanggaran peraturan memerlukan waktu, selain menghimpun informasi untuk menentukan adanya pelanggaran dan alasan pelanggaran itu, Kepala Sekolah juga harus mendokumentasikan bentuk pelanggaran itu semua fakta yang tercakup. Hal ini memerlukan waktu, tetapi biasanya sangat berguna, terutama jika tindakan pendisiplinan itu diajukan ke pengadilan.
2. Perlunya mempertimbangkan faktor emosional. Suasana hati yang panas memerlukan waktu untuk mendinginkannya. Hati yang panas sering menghambat upaya untuk memahami situasi dengan jernih. Reaksi tergesa-gesa pada situasi yang sangat emosional dapat mendorong pegawai bertindak agresif atau bahkan melakukan tindakan kekerasan terhadap atasannya. Tidak jarang kita dengar adanya karyawan yang frustrasi memukul atasannya.
4. Tidak Memihak, Konsisten, dan Fair

Cara paling cepat untuk menuju efektifitas pendisiplinan adalah melakukan tindakan disiplin kepada sebagian staf dan tidak kepada yang lain. Ada kecenderungan bahwa Kepala Sekolah bermurah hati terhadap guru tertentu, terutama yang baik, penurut, dan dapat diandalkan. Ada staf yang dapat dengan cepat merasakan adanya dua aturan pendisiplinan. Satu bagi staf yang disukai dan satu lagi pada staf yang tidak disukai. Jika persahabatan antara atasan dan bawahan tertentu dipandang mempengaruhi tindakan pendisiplinan, staf lainnya akan memperhatikan ketidaksukaan mereka dengan cara-cara tertentu, baik secara terang-terangan maupun tidak.

Tindakan pendisiplinan juga harus fair. Sederhana saja, konsekuensinya harus setimpal dengan perbuatan. Suatu pelanggaran kecil tidak membenarkan adanya sanksi pendisiplinan yang berat, kecuali jika staf bersangkutan telah melakukan pelanggaran yang sama berulang-ulang. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus mendokumentasikan secara tertib semua kejadian pelanggaran peraturan yang dilakukan staf, termasuk sanksi yang pernah dijatuhkan atas pelanggaran.

5. Tindak Lanjut

Jika pelanggaran kecil diikuti dengan peringatan lisan, tidak selalu diperlukan tindak lanjut. Tetapi, jika hal itu terjadi berulang-ulang misalnya sering absen atau terlambat Kepala Sekolah perlu memberitahu staf atau guru yang bersangkutan bahwa selanjutnya akan diadakan pembicaraan dengannya untuk mencegah berulangnya pelanggaran. Hal ini dapat mendorong staf untuk tidak lagi melakukan pelanggaran. Jika staf masih melakukan pelanggaran, Kepala Sekolah harus berbicara dengan yang bersangkutan secara formal untuk mengkaji masalahnya dan Kepala Sekolah dapat mempertimbangkan untuk melakukan tindakan pendisiplinan yang lebih keras.

Tanggungjawab Hukum dan Konstitusi Kepala Sekolah

Kepala Sekolah adalah subyek hukum negaranya dan harus mematuhi, mendelagasikan tanggung jawab kepada anggota staf, Kepala Sekolah sering mengatur pengumpulan dan penyimpanan dana. Pengaturan administrasi Kepala Sekolah memerlukan jaminan bahwa dana itu disimpan ditempat yang aman disimpan di bank segera mungkin, dan tidak digunakan untuk kepentingan pribadi.

Pada kasus terjadinya penyalahgunaan tanggung jawab, Kepala Sekolah tak punya pilihan lain kecuali melaporkan hal itu kepada yang berwajib untuk diinvestigasi dan meneruskan masalah itu kepada pihak-pihak yang berkepentingan lainnya. Intinya,

Kepala Sekolah harus memahami benar mana peristiwa yang menyangkut perbuatan pidana dan mana yang sekedar pelanggaran aturan sekolah.

Keharusan untuk mengelolah dana dengan baik menyangkut tanggung jawab hukum, tetapi Kepala Sekolah juga bertanggung jawab untuk menjunjung tinggi Undang-undang Dasar Negara. Pada masyarakat demokrasi, menjunjung tinggi hak asasi manusia , termasuk persamaan hak, harus Kepala Sekolah tegakkan. Dengan demikian, Kepala Sekolah perlu menjamin bahwa sekolah adalah tempat dimana nilai-nilai dan sikap mesyarakat diwariskan kepada peserta didik melalui perilaku yang dapat diteladani.

Dari uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah tata tertib yaitu kepatuhan/ketaatan kepada peraturan sehingga hanya dengan disiplin akan didapatkan keteraturan pada kehidupan, disiplin dapat melahirkan semangat mengahagai waktu bukan menyia-nyiakan waktu berlaku kehampaan.

Tujuan utama kebijakan pendisiplinan adalah mencegah timbulnya masalah yang sama di kemudian hari, bukan sebagai cara yang dibolehkan untuk membalas dendam. Akhirnya sekolah adalah tempat dimana nilai-nilai dan sikap masyarakat diwariskan kepada peserta didik melalui perilaku yang dapat diteladani. Adapun indikatornya pada Manajemen Sekolah Pusdiklat Pegawai Depdiknas (2005: 160) adalah:

1. Semua staf, guru, dan tenaga administrasi tahu persis adanya “aturan main” dan memahaminya dengan baik.
2. Kepala sekolah menerapkan pendekatan pemecahan masalah pada pendisiplinan, bukan pendekatan yang menghukum.
3. Tindakan pendisiplinan dilakukan segera mungkin.
4. Tindakan pendisiplinan tidak memihak, adil, dan konsisten.
5. Adanya tindak lanjut.

Definisi Kinerja

Seorang pemimpin yang memiliki visi dan misi dari situasi ke masa depan, harus memahami mengenai kinerja dan bagaimana mengukur serta bagaimana strategi atau perilaku pemimpin yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dan organisasinya. Kinerja (Mahsun, 2006: 25) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi *planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebutkan prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target tertentu yang hendak dicapai.

Kinerja berasal dari akar kata “to performance”, menurut Joko Widodo (2005: 78) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedang kinerja menurut Suryadi Prawirosentono (dalam Widodo, 2005: 78) kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja individu perorangan (*individual performance*) dan organisasi (*organizational performance*) memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan

organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja yang dikemukakan oleh Bambang Kusriyanto (dalam Mangkunegara, 2006: 9) adalah: "perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (per-jam)".

Menurut Faustino Cardosa Gomes (dalam Mangkunegara, 2006: 9) mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai: "ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas".

Menurut John Whitmore (dalam situs wikipedia, 1997: 104) "kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan.

Definisi kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67) bahwa "kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Porter dan Lawler dalam As'ad (1991) mengatakan kinerja adalah "*Successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari yang diperbuatnya. Dengan perkataan lain, yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Froom dalam As'ad (2001) tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikannya disebut "*Level of Performance*". Biasanya *level of performancenya* tinggi disebut sebagai orang produktif dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau performancenya rendah. Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai dengan usaha-usaha yang dilakukan oleh pengelolanya. Usaha-usaha yang dilakukan berbentuk pengembangan organisasi, perbaikan sistem kerja, prestasi kerja (kinerja) dan sebagainya. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Simamora (2001) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan/guru dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Gibson (1996) kinerja adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora: 2004). Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mathis (2006: 113) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus

dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Kinerja berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Kinerja meliputi kualitas *output* serta kesadaran dalam bekerja. Ada tiga alasan yang berkaitan mengapa penentuan sasaran mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Penentuan sasaran mempunyai dampak mengarahkan, yaitu memfokuskan aktivitas kearah tertentu daripada kearah lainnya.
2. Disebabkan oleh sasaran-sasaran yang telah diterima, maka orang-orang cenderung mengarahkan upaya secara proporsional terhadap kesulitan sasaran.
3. Sasaran-sasaran yang sukar akan membuahkan ketekunan dibandingkan sasaran-sasaran yang ringan.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Handoko (2000: 135-137), penilaian prestasi kinerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kinerja. Kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kinerja sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kinerja
Umpan balik pelaksanaan kerja kemungkinan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan
Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
4. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan
Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan pengembangan karier
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*
Prestasi kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.
7. Ketidakakuratan informasional

Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan personalia yang tidak tepat.

8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
Prestasi kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Kesempatan kinerja yang adil
Penilaian prestasi kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
10. Tantangan-tantangan eksternal
Kadang-kadang prestasi kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kinerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau masalah-masalah pribadi lainnya.

Menurut Desler (1992), penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Faktor-faktor penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran;
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi;
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan;
4. Kehadiran, meliputi ketepatan waktu, disiplin, dapat dipercaya/diandalkan;
5. Konservasi, meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan peralatan.

Evaluasi / Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi pegawai dikemukakan oleh Leon C. Mengginson (dalam Mangkunegara, 2000: 69), "penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya". Andrew E. Sikula (dalam Mangkunegara, 2000: 69) mengemukakan "penilaian karyawan merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang)".

Dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja karyawan adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Selain itu evaluasi kinerja untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat. Memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa prinsip dasar evaluasi kinerja karyawan adalah:

1. Fokusnya adalah membina kekuatan untuk menyelesaikan setiap persoalan yang timbul dalam pelaksanaan evaluasi kinerja setiap saat.

2. Selalu didasarkan atas suatu pertemuan pendapat, misalnya dari hasil diskusi anantara pegawai dengan penyelia langsung, suatu diskusi yang konstruktif untuk mencari jalan yang terbaik dalam meningkatkan mutu.
3. Suatu proses manajemen yang alami, jangan merasa dan menimbulkan kesan terpaksa, namun dimasukkan secara sadar ke dalam *corporate planning*, dilakukan secara periodik, terarah dan terprogram.

Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Bernandin dan Russel (dalam Gomes 1993: 135) mengemukakan ukuran-ukuran dari kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

4. *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
5. *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
6. *Job Knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
7. *Creativeness* yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
8. *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
9. *Dependability* yaitu kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
10. *Initiative* yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
11. *Personal qualities* yaitu menyangkut keperibadian, kepemimpinan, keramahmatan dan integritas pribadi.

Sedangkan Agus Dharma (2003: 355) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan beberapa hal. Pertama kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Kedua kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Ketiga, ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2002: 56) kinerja dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, antara lain:

1. Kesetiaan
2. Prestasi kerja
3. Kedisiplinan
4. Kreativitas
5. Kerjasama
6. Kecakapan
7. Tanggungjawab
8. Efektifitas dan efisiensi

Kesetiaan karyawan dapat dilihat dari tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab. Sehingga menghasilkan prestasi kerja yang maksimal. Prestasi kerja merupakan kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan dinilai berdasarkan kedisiplinannya dalam menjalankan tugasnya sebagai karyawan yaitu kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk menghormati, menghargai, mematuhi dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya.

Selain kreativitas karyawan juga perlu dibangun. Kreativitas ini berupa kemampuan pengetahuan yang dimiliki karyawan dan juga kemampuan untuk mengemukakan atau menciptakan suatu program kerja baru dalam menghadapi tantangan kerja, baik secara individu maupun dalam tim. Sehingga karyawan juga dituntut untuk mempunyai kemampuan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus berjalan secara efektif dan efisien agar dapat meningkatkan kinerjanya, dan yang terpenting dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya karyawan tersebut mempunyai kesanggupan untuk menyelesaikan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya.

Tujuan Penilaian / Evaluasi Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi. Selain itu, Agus Sunyoto (dalam Mangkunegara, 2006:10) menjelaskan tujuan dari evaluasi kinerja adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dalam meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Adapun kegunaan dari penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan adalah:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.

Madinah: Jurnal Studi Islam, Volume 2 Nomor 1 Juni 2015

9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

Sasaran Penilaian/Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja karyawan merupakan sarana/alat untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Oleh karena itu, sangat tergantung para pelaksanaannya, yaitu para karyawan agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam *corporate planning*-nya. Fokusnya adalah kepada kegiatan bagaimana usaha untuk selalu meningkatkan kinerja dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari.

Agus Sunyoto (dalam Mangkunegara, 2006: 11) mengembangkan adanya sasaran-sasaran dalam evaluasi kinerja karyawan yaitu:

1. Membuat kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja pegawai maupun kinerja organisasi.
2. Membuat evaluasi kebutuhan penelitian dari para pegawai melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya.
3. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk analisis periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh pegawai, mutu dan sarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
4. Menentukan potensi pegawai yang berhak memperoleh promosi dan imbalan dari hasil evaluasi pimpinan dan pegawainya.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor kinerja karyawan adalah kecenderungan apa yang membuat pegawai dalam menghasilkan produktivitas kerja yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2000: 67) ada beberapa factor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai yaitu:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai hasil kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pimpinan yang terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasinya akan mewujudkan motivasi yang tinggi sebaliknya jika mereka mewujudkan sikap negatif maka redahlah motivasinya. Situasi kerja dimaksud adalah hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut A. Dale Timple (dalam Mangkunegara, 2006: 15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan factor eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya kinerja seseorang baik disebabkan kemampuan tinggi dan pekerja keras atau sebaliknya. Faktor eksternal yaitu

faktor-faktor seseorang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Faktor penentu prestasi kerja yang mempengaruhi karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006: 16) ada dua yaitu:

1. Faktor Individu

Individu yang memiliki kinerja yang baik terlihat dari integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi yang baik dalam dirinya. Konsentrasi yang baik dalam dirinya merupakan modal utama untuk mengelola potensi diri secara optimal.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja adalah jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkariir dan fasilitas kerja yang memadai.

Namun Gibson mengemukakan ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja yaitu:

1. Variabel individual yang terdiri dari (a) kemampuan dan latihan, (b) latar belakang yaitu keluarga, tingkat sosial, pengalaman, dan (c) demografis yaitu umur, asal-usul dan jenis kelamin.
2. Variabel organisasional yang terdiri dari (a) sumber daya, (b) kepemimpinan, (c) imbalan, (d) struktur, dan (e) desain pekerjaan.
3. Variabel Psikologis yang terdiri dari (a) persepsi, (b) sikap, (c) kepribadian, (d) belajar, dan (e) motivasi.

Lain pula dengan pendapat Stiner dan Freemand (1996) mereka mengemukakan tiga hal yang mempengaruhi seseorang yaitu: motivasi, kemampuan, dan persepsi peran. Ketiganya saling berhubungan. Bila salah satu penghambat kinerja yang tinggi maka kinerja ada kemungkinan rendah meskipun kedua faktor mendorong kinerja Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (1972) ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja atau produktivitas kerja seseorang yaitu:

1. Variabel Individual yang meliputi: sikap, karakteristik kepribadian, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya.
2. Variabel Situasional yang terdiri dari:
 - a. Faktor fisik dan pekerjaan yang meliputi: metode kerja, kondisi dan desain pelengkap kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
 - b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, dan pengawasan sosial.

Sedangkan menurut Sustermainster (1985) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

1. Faktor kemampuan yang terdiri dari:
 - a. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu meliputi pendidikan, pengalaman latihan dan minat.
 - b. Ketrampilan (*skill*) yaitu meliputi kecakapan dan kepribadian.
2. Faktor motivasi terdiri dari:
 - a. Kondisi sosial, yaitu meliputi organisasi formal, organisasi informal, kepemimpinan dan serikat kerja.
 - b. Kebutuhan individual, yaitu fisiologis sosial dan egoistik.

c. Kondisi fisik yaitu meliputi lingkungan kerja.

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah oleh profesionalisme mereka dalam pekerjaan. Sehubungan dengan ini Keith Davis (dalam Imam Hanafi, 1997) mengemukakan bahwa kinerja sebenarnya berasal dari kemauan dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh lingkungannya. Profesionalisme seorang guru merupakan suatu keharusan dalam mewujudkan sekolah berbasis pengetahuan, yaitu pemahaman tentang pembelajaran, kurikulum, dan perkembangan manusia termasuk gaya belajar (Kariman: 2002). Pada umumnya di sekolah-sekolah yang memiliki guru dengan kompetensi profesional. Dalam suasana seperti itu, peserta didik secara aktif dilibatkan dalam memecahkan masalah, mencari sumber informasi, data evaluasi, serta menyajikan dan mempertahankan pandangan dan hasil kerja mereka kepada teman sejawat dan lainnya. Sedangkan para guru dapat bekerja secara intensif dengan guru lainnya dalam merencanakan pembelajaran, baik individual maupun tim, membuat keputusan tentang desain sekolah, kolaborasi tentang pengembangan kurikulum, dan partisipasi dalam proses penilaian.

Dari pendapat-pendapat di atas tampak bahwa profesionalisme dari para guru sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Profesionalisme para guru tidak muncul begitu saja, tetapi ada faktor-faktor penyebabnya, artinya profesionalisme para guru hanya dapat diwujudkan apabila faktor-faktor pendorong dipahami. Pemahaman atas hal ini sangat penting karena manusia sebagai mana telah dikemukakan adalah sumber daya penting dalam instansi, lembaga, bahkan organisasi apapun dalam rangka mencapai tujuannya. Karena itu penting untuk mengetahui mengapa mereka sangat profesional, mampu bekerja dengan baik, bekerja giat, efektif dan terintegrasi dan kepuasan apa yang ingin mereka nikmati, maka usaha untuk meningkatkan profesionalisme harus dilakukan.

Telah diketahui bahwa guru memiliki latar belakang yang berbeda-beda sehingga profesionalisme mereka pun masing-masing berbeda pula, lebih lanjut profesional mereka dalam melaksanakan pekerjaannya pun secara hakiki berbeda pula bagi instansi sekolah adalah merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru dalam mencapai hasil kinerja yang tinggi.

Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan profesionalisme, kedisiplinan, dan kinerja guru. Emilia Rosyana Putri (2001) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh faktor-faktor kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Analisis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda menggunakan program SPSS. Hasil dari penelitian adalah adanya faktor-faktor profesionalisme, kedisiplinan, hubungan interpersonal, dan keamanan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Joko Purnomo (2008) dalam penelitiannya mengenai kepemimpinan, profesionalisme, dan kedisiplinan, terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Dimana variabel motivasi kerja dan lingkungan yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sendiri dilakukan terhadap pegawai negeri sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. terbukti mempengaruhi Dalam penelitian ini, faktor-faktor tersebut

dianalisis untuk menentukan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Semarang.

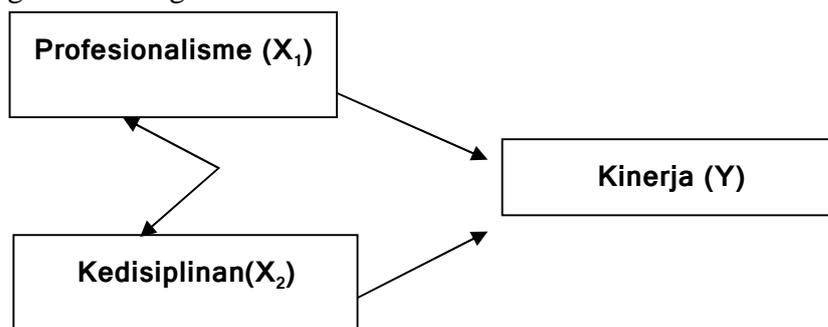
Sedangkan menurut Eko Budi Santoso (1993), meneliti tentang pengaruh profesionalisme terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan. Peneliti tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara profesionalisme terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan pada Resort Polisi Hutan Perum Perhutani KPH Bojonegoro. Hasil analisis data dengan menggunakan analisis regresi menunjukkan bahwa variable independen (profesionalisme) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan, dengan nilai t-hitung (7,415) lebih besar dari t-tabel (2,048).

Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Kerangka Konsep Penelitian

Untuk lebih terarahnya penulisan karya ilmiah ini sehingga sesuai dengan tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme (X_1) dan Kedisiplinan (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan. Menurut Singarinpun (Mardais,1995) konsep adalah generalisasi dari sekelompok fenomena tertentu, sehingga dapat digeneralisasi dari sekelompok fenomena tertentu, sehingga dapat dipakai untuk menggambarkan berbagai fenomena yang sama.

Dalam kenyataannya konsep dapat merupakan tingkat generalisasi yang berbeda, semakin dekat suatu konsep kepada suatu realita, semakin mudah konsep tersebut diukur dan diartikan. Selanjutnya Singarinpun menyatakan bahwa kerangka koneptual perlu dikemukakan dalam penelitian, agar ada persepsi yang sama terhadap penelitian tersebut. Jika kerangka teori digunakan untuk memberikan landasan atau dasar berpijak penelitian yang dilakukan, maka kerangka konseptual dimaksud untuk menjelaskan makna dan maksud dari teori yang dipakai, sehingga akan memberikan pemahaman yang sama antara peneliti dan pembaca yang ingin memahami hasil penelitian ini. Maka dibuat suatu kerangka pemikiran dalam penelitian secara garis besar dijabarkan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap aspek atau obyek yang diteliti, sehingga dugaan tersebut perlu dibuktikan secara ilmiah.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Profesionalisme dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan.

2. Bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) antara Profesionalisme dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan.
3. Bahwa Kedisiplinan lebih berpengaruh secara signifikan dari pada Profesionalisme terhadap Kinerja Guru Di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan.

Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian penjelasan yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan antara kausal dan menguji keterkaitan yang terjadi antara fakta-fakta dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Arikunto (1998) mengemukakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis. Berdasarkan pendapat kedua ahli tersebut maka penelitian ini adalah penelitian penjelasan dengan memperlakukan data melalui informasi primer tentang data yang berhubungan dengan variable penelitian dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisioner.

2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan sejumlah individu atau sejumlah karyawan yang setidaknya mempunyai kesamaan sifat (Sutrisno Hadi,1987). Populasi ini selanjutnya akan dikenal generalisasi atau kenyataan-kenyataan penelitian yang diperoleh dari sampel (Sutrisno Hadi,1987). Dengan demikian penelitian hanya dilakukan terhadap sebagian dari populasi dan bagian yang diambil dari populasi inilah yang sebut dengan sampel (Mubiyarto dan Suratno,1981).

Menurut Suharsimi Arikunto (1992) menyebutkan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian, jadi didalam suatu penelitian pada hakekatnya tidak selalu perlu untuk meneliti semua individu didalam suatu populasi, karena akan memakan waktu, tenaga, dan biaya yang besar. Meneliti dari sebagian populasi diharapkan dapat menggambarkan hasil sesungguhnya daripada populasi. Oleh karena itu diperlukan pengklasifikasian terhadap unit yang dianalisis dari populasi tersebut. Melalui sampel menurut Suharsimi Arikunto (1992) yaitu sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Pengambilan sampel penelitian harus hati-hati dan harus memenuhi aturan-aturan dalam pemilihan sampel. Dan ada yang berpendapat, apabila banyak subyek kurang dari 100, maka lebih baik diambil seluruhnya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyek cukup besar dapat diambil antara 15 % atau 20 % atau lebih tergantung pada:

1. Kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu dan tenaga
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut sebanyak-banyaknya data
3. Besar kecilnya resiko yang ditanggung peneliti. Untuk penelitian yang risikonya besar tentu saja sampelnya lebih besar, yang hasilnya akan lebih besar pula (Arikunto,1993)

Dan menurut pendapat Cristina P.Arel dkk.(M.Suparmoko,1998) yang mengatakan bahwa cara terbaik dalam pengambilan sampel, cukup mengambil persentase tertentu 5 %, 10 %, dan 50 % dari jumlah populasi yang selanjutnya dikatakan bahwa ada tiga hal yang dapat dilakukan kaitan dengan besarnya persentase yaitu:

1. Jika populasi besar, persentase yang kecil saja sudah cukup.
2. Besarnya sampel hendaknya tidak kurang dari 30.
3. Sampel sebaiknya lebih banyak, apabila dana dan waktunya masih dapat dijangkau.

Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan yang berjumlah 133 orang, sehingga metode pengambilan sampelnya menggunakan metode sensus.

Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor motivasi yang terdiri dari motivasi dan Kedisiplinan terhadap kinerja guru di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan. Variabel yang digunakan terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (X_1 dan X_2) serta variabel terikat (Y) yang dikategorikan sebagai berikut:

- a. Variabel bebas
 X_1 = Profesionalisme
 X_2 = Kedisiplinan
- b. Variabel terikat
Y = Kinerja Guru

Adapun identifikasi operasional dari masing-masing variable adalah:

1. Profesionalisme (X_1) adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil pada guru di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan yang menyebabkan sikap profesional dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Kedisiplinan (X_2) adalah sikap yang mendasar baik yang sebelum, proses dan hasil yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan guru di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan yang menyebabkan sikap tertib dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Kinerja guru adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini penulis menggunakan *skala Guttman*. Skala Guttman merupakan skala kumulatif. Skala ini mengukur satu dimensi saja dari suatu variable yang multi dimensi. Skala ini juga disebut dengan skala scalogram yang sangat baik untuk meyakinkan peneliti tentang kesatuan dimensi dari sikap atau sifat yang diteliti, yang sering disebut dengan atribut universal. Pada skala Guttman terdapat beberapa pertanyaan yang diturutkan secara hierarkis untuk melihat sikap tertentu dari sederetan pertanyaan itu. Jadi skala Guttman adalah skala yang digunakan untuk jawaban yang jelas(tegas) dan konsisten. Misalnya:

Yakin - Tidak Yakin
Ya - Tidak
Benar - Salah
Pernah - Belum Pernah,

dan sebagainya.

Faktor bebas dengan kategori yang didasarkan dengan skala nilai :

- a. Kategori Ya skala nilai 1
- b. kategori Tidak skala nilai 0

4. Sumber Data

Adapun jenis data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu:

1. Data primer
Pada penelitian ini data yang cara pengumpulannya dilakukan secara langsung dari para responden yang merupakan jawaban mengenai faktor motivasi yang terdiri dari motivasi dan Kedisiplinan serta kinerja guru di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan dalam suatu daftar pertanyaan yang disebut kuisisioner.
2. Data sekunder
Data yang diperoleh secara tidak langsung oleh penulis yaitu yang berasal dari data yang dikumpulkan oleh pihak lain selain peneliti, misalnya data yang ada dalam laporan-laporan, literatur-literatur, maupun table-tabel.

5. Teknik Pengumpulan Data

Sedangkan proses pengumpulan data dan penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu:

1. Pengumpulan Data Primer
 - a. Observasi, dimana peneliti melakukan pengamatan langsung ke lapangan.
 - b. Wawancara yaitu mengadakan tanya jawab langsung dengan responden atau pihak-pihak terkait.
 - c. Kuisisioner yaitu dengan menyampaikan naskah pertanyaan untuk diisi oleh responden.
2. Pengumpulan Data Sekunder
Dengan cara mengadakan evaluasi terhadap laporan hasil pemeriksaan.

6. Teknik Analisis

Pada penelitian ini dilakukan dengan membuat suatu susunan pertanyaan yang berkaitan dengan faktor-faktor motivasi yang terdiri dari profesionalisme (X1) dan Kedisiplinan (X2) serta variable kinerja guru (Y) di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan.

Sedangkan teknik analisis yang penulis lakukan yaitu dengan menggunakan statistik inferensial antara lain uji valisitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda dan uji t maupun uji F.

Model regresi linier berganda digunakan oleh penulis bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh factor profesionalisme (X1) dan Kedisiplinan (X2) terhadap kinerja guru di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini dibuatlah suatu susunan pertanyaan berupa instrument yang mewakili factor-faktor motivasi yang terdiri dari profesionalisme (X1) dan Kedisiplinan (X2) terhadap kinerja guru (Y) di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan, oleh sebab itu uji validitas dan uji reliabilitas dari hasil jawaban responden akan sangat diperlukan.

a. Uji Validitas

Dengan melalui uji validitas terhadap instrumen penelitian yang terdapat pada kuesioner apa yang akan diukur dapat digunakan dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan dinyatakan sah (Sangarimbun,1989). Adapun langkah yang ditempuh dalam penelitian ini adalah:

1. Mendefinisikan secara operasional konsep yang diukur.
2. Melakukan uji coba skala pengukuran pada sejumlah responden. Responden diminta untuk menyatakan apakah mereka setuju atau tidak dengan masing-masing pertanyaan.
3. Membuat table tabulasi jawaban untuk memasukkan jawaban responden.
4. Menghitung korelasi antara msing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan rumus korelasi produk moment sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi produk moment
 X = Skor tiap item
 Y = Skor keseluruhan (skor total)
 N = Cacah subyek uji coba

Nilai r yang diartikan dipergunakan untuk mengetahui tingkat signifikan dan nilai r yang diperoleh dibandingkan dengan r table, dan apabila ada instrument yang tidak valid, maka bias dikeluarkan atau tidak digunakan.

Menurut Sugiono (1998) teknik korelasi untuk menentukan validitas item paling banyak digunakan, item yang mempunyai tingkat korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi biasanya syaratnya minimum untuk memenuhi syarat adalah r bernilai 0,3 jadi apabila r kurang dari 0,3 maka instrument tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Singarimbun,1989) dalam konsepnya reliabilitas dapat diukur melalui tiga pendekatan :

1. Koefisien stabilitas
2. Koefisien equivalent
3. Reliabilitas konsistensi internal

Dalam penilaian ini akan digunakan pendekatan reliabilitas konsistensi internal dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Uji coba dapat dilakukan dengan tehnik satu kali, yaitu diberikan satu kali saja tapi hasilnya dianalisa dengan rumus alpha sebagai berikut :

$$r_{bl} = \frac{(r_{xy}) - (SD_x) - (SD_y)}{(SD_x)^2 + (SD_y)^2 - 2(r_{xy}).(SD_x).(SD_y)}$$

Keterangan :

r_{b1} = Koefisien korelasi part whole

r_{xy} = Koefisien korelasi product moment

SD_x = Standart deviasi skor total

SD_y = Standart deviasi skor item

Dari hasil penghitungan r hitung, masing-masing variabel akan dibandingkan dengan r table (apabila r hitung lebih besar dari r table maka instrument dikatakan reliabel).

Regresi Berganda

Dalam penelitian ini penulis menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

X_1 : Faktor motivasi

X_2 : Faktor Kedisiplinan

Y : Kinerja guru

b_0 : (konstanta)

b_1, b_2 : Koefisien regresi

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah model yang digunakan baik atau tidak didalam penelitian ini, model yang baik hasil ujinya menghasilkan estimator linier yang tidak bias terbaik dan disebut dengan BLUE (Best Linier Unbiased Estimator). Uji asumsi klasik yang dipergunakan adalah:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable terikat dan variable bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah melihat *normal probability plot*.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel X_1 dan X_2 . Dalam suatu regresi tidak diperbolehkan adanya korelasi antara korelasi X_1 dan X_2 . Salah satu indikator untuk mengetahui ada tidaknya multikolinier adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF > toleransi maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah model regresi yang dipergunakan terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan bila varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Jadi model regresi yang terbaik adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Pendeteksian terhadap uji ini cukup dengan cara melihat ada tidaknya suatu pola tertentu pada grafik (Santoso, 2000).

Sebagai dasar pengambilan didalam pengujian ini adalah:

1. Apabila terdapat pola yang tertentu, seperti titik-titik yang terdapat di dalam gambar grafik (*Scatterplot*) membentuk pola yang teratur

(bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi *heteroskedastisitas*.

2. Apabila tidak terdapat suatu pola tertentu yang jelas tertentu serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

d. Autokorelasi

Uji penyimpangan asumsi klasik yang perlu dihindari adalah adanya autokorelasi dalam model dengan lain kata model yang baik adalah terhindari adanya autokorelasi pada model yang digunakan. Artinya bahwa adanya korelasi antara anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Konsekwensi bila terjadi autokorelasi terdapat model yang digunakan adalah nilai varians sampel tidak dapat menggambarkan varians populasi. Lebih jauh lagi, model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menafsirkan nilai variabel dependen pada nilai independent tertentu.

Untuk melihat ada tidaknya autokorelasi pada model yang digunakan adalah dengan cara uji Durbin-Watson (Uji DW) dengan syarat sebagai berikut:

1. Nilai DW $< 1,10$; ada autokorelasi
2. Nilai DW antara 1,10 s.d 1,54 ; tanpa kesimpulan
3. Nilai DW antara 1,54 s.d 2,46 ; tidak ada autokorelasi
4. Nilai DW antara 2,46 s.d 2,90 ; tanpa kesimpulan
5. Nilai DW $> 2,91$; ada autokorelasi

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial ini dilakukan untuk melihat atau menguji pengaruh tiap-tiap variable bebas secara individual (keyakinan ketrampilan, identitas tugas, arti penting tugas, otonomi dan umpan balik). Terdapat kepuasan kerja karyawan, langkah yang diperlukan adalah sebagai berikut:

$$H_0 : b_1 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq 0$$

Menghitung nilai t dengan formula:

$$t = \frac{b_1}{Se(b_1)}$$

Dimana : b_1 = Koefisien regresi
 $Se(b_1)$ = Standar error koefisien regresi

Selanjutnya menentukan tingkat signifikansi tertentu untuk membuat variable pengujian sebagai berikut :

Pengujian menggunakan cara alternative dengan melihat nilai probabilitas t hitung dengan SPSS versi 12.00 pada $\alpha = 0,05$. Hipotesis alternative dinyatakan diterima bila $p < 0,05$.

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini melihat tingkat signifikan atau tidak signifikan pengaruh dari seluruh variable bebas: keragaman ketrampilan, identitas tugas, arti penting tugas, otonomi dan umpan balik secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variable tergantung (Y) yaitu Kinerja Guru . Sedangkan langkah-langkah yang diperlukan adalah sebagai berikut:

Hipotesis yang digunakan adalah:

1. $H_0 : B_1 , B_2 = 0$ berarti seluruh variable bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variable tergantung.
2. $H_a : B_1 , B_2 \neq 0$ berarti seluruh variable bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable tergantung.

Formulasi uji F:

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

Dimana:

R^2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah variable

N = Jumlah sampel (observasi)

F_h = Nilai F hitung

Pada penelitian ini penghitungan menggunakan cara alternatif pada alpha ($\alpha = 0,05$). Serta didasarkan pada nilai probabilitas F hitung menurut olahan computer dengan SPSS. Hipotesis variable alternatif diterima bila $p < 0,05$.

Analisis Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Gambaran Umum SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan.

SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan adalah salah satu lembaga pendidikan di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Sunan Drajat di Kota Lamongan. SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan didukung oleh sarana dan prasarana memadai seperti kantor dan ruang guru, perpustakaan, laboratorium IPA, laboratorium komputer, ruang ketrampilan, musholla, asrama, lapangan olahraga dan pondok pesantren.

2. Tujuan Sekolah

Dalam kurun waktu 4 (empat) tahun ke depan tujuan yang akan dicapai sekolah antara lain:

1. Standar dalam pengembangan kurikulum
 - a. Sekolah mengembangkan silabus untuk semua kelas dan semua mata pelajaran.
 - b. Sekolah mengembangkan pemetaan SK, KD, Indikator untuk semua kelas dan semua mata pelajaran.
 - c. Sekolah mengembangkan RPP untuk semua kelas dan semua mata pelajaran.
 - d. Sekolah mencapai standar sistem penilaian lengkap.
 - e. Sekolah mencapai standar kurikulum lokal.
2. Standar dalam proses pembelajaran
 - a. Sekolah mengembangkan dan meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan.
 - b. Sekolah mencapai standar profesionalisme guru.
 - c. Sekolah mencapai standar kompetensi tenaga TU.
 - d. Sekolah mencapai standar monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru dan TU.
3. Standar dalam kelulusan
 - a. Sekolah mencapai standar metode (proses) pembelajaran.
 - b. Sekolah mencapai standar metode pelatihan

- c. Sekolah memiliki strategi pembelajaran.
- 4. Standar dalam sumber daya manusia dan pendidikan
 - a. Sekolah mengembangkan dan meningkatkan kompetensi Guru
 - b. Sekolah mencapai standar profesionalisme guru
 - c. Sekolah mencapai standar kompetensi tenaga TU.
 - d. Sekolah mencapai standar monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru dan TU.
- 5. Standar dalam sarana dan prasarana pendidikan
 - a. Sekolah memiliki media pendidikan
 - b. Sekolah memiliki sarana pendidikan
 - c. Sekolah memiliki prasarana pendidikan
- 6. Standar dalam manajemen sekolah
 - a. Melaksanakan implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS).
 - b. Melaksanakan pengembangan administrasi sekolah
- 7. Standar dalam penilaian akademik dan non akademik
 - a. Sekolah mencapai standar perangkat model-model penilaian pembelajaran
 - b. Sekolah mencapai implementasi model evaluasi
- 8. Standar dalam penilaian unjuk kerja ketrampilan
 - a. Sekolah mencapai standar perangkat model-model penilaian unjuk kerja ketrampilan.
 - b. Sekolah mencapai implementasi model evaluasi unjuk kerja ketrampilan

3. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Guru-guru di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan menggunakan teknik atau metode sensus, guru yang menjadi responden adalah semuanya, baik wakil kepala sekolah maupun staf yang lainnya, dan jumlah angket yang tersebar adalah 133 eksemplar. Ternyata dari 133 angket yang disebarakan kembali juga 133 eksemplar, sehingga dapat dianalisa lebih lanjut.

4. Pembahasan

Pengujian Validitas Data

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan maka diperoleh data-data berupa jawaban responden yang berupa bobot angka yang mulai dari 0 untuk jawaban tidak sampai dengan 1 untuk jawaban ya. Dari bobot tersebut dimasukkan tabulasi data ke program excel setelah itu diolah oleh program komputer SPSS versi 12, untuk menganalisa apakah jawaban dari responden tersebut valid maupun reliabel. Pengujian validitas dan reliabilitas ini dengan menggunakan tehnik korelasi Pearson Product Moment, uji valisitas ini dilakukan untuk mengukur keandalan suatu iten-item pertanyaan dari suatu kuisisioner.

Sedangkan untuk mengetahui suatu item pertanyaan tersebut dinyatakan valid atau tidak dapat dilihat dari nilai signifikansi yang kurang dari nilai $r = 0,05$. Sedangkan dalam pengujian reliabilitas yang dimaksud dalam suatu penelitian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika kita selalu mendapatkan hasil yang sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda.

Dari hasil olahan SPSS diperoleh hasil yang dicantumkan pada tabel berikut:

Madinah: Jurnal Studi Islam, Volume 2 Nomor 1 Juni 2015

Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas dan Signifikansi

Variabel	Koefisien Validitas	Signifikansi	Keterangan
Profesionalisme (X1)	0,722	0,000	Valid
Kedisiplinan (X2)	0,930	0,000	Valid
Kinerja (Y)	0,738	0,000	Valid

Sumber: Lampiran hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh butir item pertanyaan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid sehingga dapat dilakukan uji reliabilitas.

Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas data digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha > 0,6 (Nunnally,1969).

Untuk lebih jelasnya nilai cronbach alpha dapat penulis tampilkan pada tabel berikut:

Tabel 5.2 Nilai Cronbach'a Alpha

Variabel	Cronbach'a Alpha	Keterangan
Profesionalisme (X1)	0,669	Reliabel
Kedisiplinan (X2)	0,651	Reliabel
Kinerja (Y)	0,659	Reliabel

Sumber : Lampiran hasil olahan SPSS

Dari hasil perhitungan olah data perhitungan olah data dengan bantuan program komputer statistik SPSS versi 12 pada lampiran maka dapat diketahui bahwa nilai Cronbach alpha dari faktor profesionalisme (X1), Kedisiplinan (X2) dan kinerja Guru (Y) melebihi 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa kuisioner pada penelitian ini adalah reliabel atau handal.

Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh faktor bebas yang terdiri dari motivasi internal (X₁), Kedisiplinan (X₂) terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS yang disajikan pada lampiran maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.3 Nilai Koefisien Regresi

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)		6.526	.602			.000	
	X1	.286	.099	.279	10.850	.000	
	X2	.454	.045	.497	3.903	.000	
					5.688		

A Dependent Variable: Y

Correlations			Collinearity Statistics	
Zero Order	Partial	Part	Tolerance	VIF
.748	.379	.366	.877	1.345
.940	.446	.419	.987	1.143

Sumber: Lampiran hasil olahan SPSS

Dari hasil olahan komputer program SPSS dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,526 + 0,286 X_1 + 0,454X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 6,526 berarti tanpa adanya faktor bebas yaitu profesionalisme (X1), dan Kedisiplinan (X2) nilai dari faktor terikat kinerja guru (Y) di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan adalah sebesar 6,526.
2. Nilai koefisien regresi dari faktor profesionalisme (X1) adalah 0,286 mengandung arti jika nilai faktor profesionalisme (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari faktor terikat yaitu kinerja guru (Y) di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan sebesar 0,286 satuan. Dengan asumsi nilai dari faktor bebas yang lain adalah konstan atau nol.
3. Nilai koefisien regresi dari faktor Kedisiplinan (X2) adalah 0,454 mengandung arti jika nilai faktor Kedisiplinan (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari faktor terikat yaitu kinerja guru (Y) di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan sebesar 0,454 satuan. Dengan asumsi bahwa nilai dari faktor bebas yang lain adalah konstan atau nol.

Uji Asumsi Klasik

Dalam pengujian asumsi klasik pada penelitian ini diharapkan datanya harus normal, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terjadi autokorelasi. Adapun masing-masing uji tersebut akan penulis bahas sebagai berikut:

A. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik bila memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Jika distribusi data normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Hasil pengolahan SPSS yang menunjukkan grafis dari normal Probabily Plot adalah sebagai berikut:

B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah model regresi dalam penelitian ini ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebasnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika antar variabel bebas memiliki korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,9), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Matriks korelasi yang terbentuk dari hasil pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4 Matriks Korelasi
Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1,000	,748	,940
	X1	,748	1,000	,540
	X2	,940	,640	1,000
Sis (1- tailed)	Y	.	,000	,000
	X1	,000	.	,000
	X2	,000	,000	.
N	Y	133	133	133
	X1	133	133	133
	X2	133	133	133

	X1	X2
X1	1,000	0,640
X2	0,640	1,000

Sumber: Lampiran hasil olahan SPSS

Berdasarkan matriks korelasi diatas, dapat diketahui bahwa tidak terdapat nilai korelasi yang melebihi 0,9. Dengan demikian tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model penelitian ini. Dalam pengujian pengujian multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF nya. Jika nilai tolerance yang dinilai kurang dari 1 dan VIF antara 1 dan 10 maka dapat dikatakan bahwa persamaan suatu model penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinearitas. Sedangkan nilai tolerance dan VIF dari hasil olahan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 5.5 Collinearity Statistic Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)		6.526	.602		10.850	.000
	X1	.286	.095	.279	3.903	.000
	X2	.454	.045	.497	5.688	.000

A Dependent Variable : Y

Correlations			Collinearity Statistics	
Zero Order	Partial	Part	Tolerance	VIF
.748	.379	.366	.877	1.345
.940	.446	.419	.987	1.143

Variabel	Tolerance	VIF
Profesionalisme (X ₁)	0,877	1,345
Kedisiplinan (X ₂)	0,987	1,143

Sumber : Lampiran hasil olahan SPSS

Hasil olahan SPSS yang terlihat pada tabel diatas dapat dikatakan bahwa nilai tolerance yang diperoleh kurang dari 1, dan VIF yang diperoleh untuk masing-masing variabel bebas antara 1 sampai 10, sehingga menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas.

C. Uji Heterokedastisitas

Pada uji Heterokedastisitas hasil penghitungan korelasi rank spearman SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6 Hasil Korelasi Rank Spearman Correlations

			Unstandardized Residual	X1	X2
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation	1,000	-	-
		Sig (2-tailed)	.133	,065	,052
		N		,456	552
				13	133
				3	
	X1	Correlation	-,065	1,0	,50

	Coefficien Sig (2-tailed) N	,456 133	00 .13 3	4 ,00 0 133
X2	Correlation Coefficien Sig (2-tailed) N	-,052 ,552 ,33	,50 4 ,00 0 13 3	1,0 00 - 133

Variabel	Korelasi	Signifikansi
Profesionalisme (X1)	-0,065	0,456
Kedisiplinan (X2)	'-00532	0,552

Sumber : Lampiran hasil olahan SPSS

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi Rank Spearman yang diperoleh tidak ada satupun yang memiliki nilai korelasi yang signifikan dengan demikian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa model persamaan regresi pada penelitian ini merupakan model persamaan yang homoskedastisitas.

D. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1. Untuk melihat ada tidaknya autokorelasi pada model yang digunakan dengan cara uji Durbin-Watson (Uji DW) dengan syarat sebagai berikut:

1. Nilai DW < 1,10 ; ada autokorelasi
2. Nilai DW antara 1,10 s.d 1,54 ; tanpa kesimpulan
3. Nilai DW antara 1,54 s.d 2,46 ; tidak ada autokorelasi
4. Nilai DW antara 2,46 s.d 2,90 ; tanpa kesimpulan
5. Nilai DW > 2,91 ; ada autokorelasi

Adapun hasil nilai Durbin-Watson pada hasil olahan SPSS dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.7 Hasil Nilai Durbin Watson
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844(a)	.712	.703	.45947

Change Statistics					Durbin-Watson
R Square Change	F Change	df1	df2	Sig.F Change	
.712	27.350	2	130	.000	1.954

a. Predictors: (Constan) : X2, X1

b. Dependent Variable : Y

Sumber : Lampiran hasil olahan SPSS

Pada tabel diatas menunjukkan nilai DW sebesar 1,94. Nilai ini berada pada kriteria nilai DW antara 1,55 sampai 2,45 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model persamaan regresi pada penelitian ini.

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi Simultan (R^2)

Koefisien korelasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu Profesionalisme (X1) dan Kedisiplinan (X2) dengan variabel terikat kinerja guru (Y) di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan hasil perhitungan SPSS mengenai koefisien korelasi dan determinasi ditunjukkan oleh tabel dibawah ini.

Tabel 5.8 Koefisien Korelasi dan Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844(a)	.712	.703	.45947

Change Statistics					Durbin-Watson
R Square Change	F Change	df1	df2	Sig.F Change	
.712	27.350	2	130	.000	1.954

a. Predictors: (Constan) : X2, X1

b. Dependent Variable : Y

Sumber : Lampiran hasil olahan SPSS

Berdasarkan perhitungan SPSS yang disajikan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,844 atau mendekati 1. Artinya dalam penelitian ini terjadi hubungan yang sangat erat searah artinya setiap kenaikan faktor bebas Profesionalisme (X1) dan Kedisiplinan (X2) maka faktor terikat kinerja guru di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan juga akan naik, begitu pula sebaliknya. Prosentase pengaruh faktor bebas yaitu Profesionalisme (X1), dan Kedisiplinan (X2) terhadap faktor terikat yaitu kinerja guru (Y) di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R_{square}) adalah sebesar 0,712 atau 71,2%. Artinya naik turunnya faktor terikat yaitu kinerja guru (Y) di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran

Madinah: Jurnal Studi Islam, Volume 2 Nomor 1 Juni 2015

Kabupaten Lamongan di pengaruhi faktor bebas yaitu Profesionalisme (X1) dan Kedisiplinan (X2) sebesar 71,2%. Sedangkan sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Tetapi karena pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan lebih dari dua variabel maka nilai determinasi yang dipergunakan bukan lagi R_{squared} melainkan Adjusten R_{squared} sebesar 0,703 atau 70,3%.

Koefisien Korelasi Parsial

Pengujian ini digunakan untuk melihat faktor bebas mana dari Profesionalisme (X1) dan Kedisiplinan (X2) yang memiliki pengaruh dominan terhadap faktor terikat yaitu kinerja guru (Y). Semakin besar nilai koefisien determinasi parsial maka semakin besar pengaruhnya. Hasil perhitungan koefisien korelasi parsial oleh SPSS disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.9 Koefisien Korelasi Parsial
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Standard Error	Beta		
1	(Constant)	6.526	.602		10.850	.000
	X1	.286	.030	.279	3.903	.001
	X2	.454	.059	.497	5.688	.000

Correlations			Collinearity Statistics	
Zero Order	Partial	Part	Tolerance	VIF
.748	.379	.366	.877	1.345
.940	.446	.419	.987	1.143

A Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran hasil olahan SPSS

Dari hasil tabel diatas, ternyata faktor X2 yaitu faktor Kedisiplinan memiliki nilai korelasi tertinggi sebesar 0,446 dibandingkan dengan faktor bebas yang lain yaitu Profesionalisme (X1) yaitu sebesar 0,379 oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa faktor Kedisiplinan (X2) merupakan faktor yang dominan mempengaruhi faktor terikat yaitu kinerja guru (Y) di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Lamongan.

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini digunakan untuk mengukur pengaruh tingkat signifikansi secara parsial antara faktor bebas yaitu Profesionalisme (X1) dan Kedisiplinan (X2) terhadap faktor terikat yaitu kinerja guru (Y) di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan.

Adapun hasil pengolahan SPSS diperoleh signifikan nilai t hitung yaitu:

Tabel 5.10 Nilai t_{hitung} dan signifikansi Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.526	.602		10.850	.000
	X1	.286	.095	.279	3.903	.001
	X2	.454	.045	.497	5.688	.000

Correlations			Collinearity Statistics	
Zero Order	Partial	Part	Tolerance	VIF
.748	.379	.366	.877	1.345
.940	.446	.419	.987	1.143

A Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran hasil olahan SPSS

Dari hasil perhitungan dengan uji t diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Untuk variabel Profesionalisme (X1), nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 3,903 dan nilai signifikansi adalah 0,000 , nilai ini lebih kecil dari pada $r = 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa faktor motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan.
2. Untuk variabel Kedisiplinan (X2), nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 5,688 dan nilai signifikansinya adalah 0,000, nilai ini lebih kecil dari pada $r = 0,05$, sehingga dapat dikatakan faktor Kedisiplinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan.

Uji F (Uji Bersama)

Pengujian ini digunakan untuk mengukur pengaruh tingkat signifikansi secara bersama antara faktor bebas yaitu Profesionalisme (X1) dan Kedisiplinan (X2) terhadap faktor terikat yaitu kinerja guru (Y) di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan.

Adapun hasil pengolahan SPSS diperoleh signifikansi nilai F hitung sebagai berikut:

Tabel 5.11 Nilai Uji F dan signifikansi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.548	2	5.774	27.350	.000 ^a
	Residual	27.445	132	.211		.001
	Total	38.992				.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran hasil olahan SPSS

Berdasarkan perhitungan SPSS yang disajikan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah 27,350. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000, nilai signifikansinya ini lebih kecil yaitu $r = 0,05$, dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel bebas yaitu Profesionalisme (X1) dan Kedisiplinan (X2) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan.

Kesimpulan

Dengan melakukan pengujian secara parsial dapat diperoleh nilai t hitung untuk faktor Profesionalisme (X1) sebesar 3,903 dan nilai signifikansinya adalah 0,000. Untuk faktor Kedisiplinan (X2) nilai t hitung diperoleh sebesar 5,688 dan nilai signifikansinya 0,000. nilai signifikansi dari kedua faktor tersebut lebih kecil daripada $r = 0,05$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa faktor bebas yaitu Profesionalisme (X1) dan Kedisiplinan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan. Dari hasil uji F didapatkan nilai F hitung sebesar 27,350. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000. nilai signifikansi dari kedua faktor tersebut lebih kecil daripada $r = 0,05$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa faktor bebas yaitu Profesionalisme (X1) dan Kedisiplinan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Guru di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan adalah variabel Kedisiplinan (X2) yang memiliki nilai parsial tertinggi yaitu 0,446 dibandingkan dengan faktor Profesionalisme (X1) sebesar 0,379. Dengan demikian variabel Kedisiplinan yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Kelautan Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan.

Madinah: Jurnal Studi Islam, Volume 2 Nomor 1 Juni 2015

Daftar Pustaka

- Agus Dharma. (1992). *Manajemen Prilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat.
- Alfian, (1985), *Persepsi Masyarakat Tentang Kebudayaan. Kumpulan Karangan*. Jakarta: Gramedia.
- Anoraga, Panji dan Sri Suryanti, (1995). *Psikologi Dalam Perusahaan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, (1993), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Renika Cipta .
- As'ad, Moh, (1994), *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Byars, dkk, (1984), *Human resources and personnel management*, Concept and Practices, Jhon Willy and Sons, Inc, Canada.
- Dessler, Gary. (1979). *Human Behavior Performance at Work*. Virgiana : Reston Publishing Company Inc.
- Dewantara, Ki Hajar. (1946). *Karya Ki Hajar Dewantara. Bagian I: Pendidikan Nasional*. Yogyakarta ; Majelis Persatuan Taman Siswa.
- Djojonegoro, Wardiman. (1996). *Tenaga Pendidikan yang Bermutu dan Relevan Dengan Pembangunan Masyarakat industri dan Perdagangan Bebas Sambutan Mendikbud pada Rakernas ISPA*. Jakarta: 17 Mei.
- Gibson, Nancevich, Darnely, (1992), *Organisasi Perilaku, Proses* , Edisi ke-5 cetakan ke-5, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (1997). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-2. Yogyakarta: BPF.
- Jae, Moon M, (2000), “*Morganizational Commitment Revisited in Public Management*”, Public Performance & Management Review.
- Mangkunegoro, A.Prabu, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosda Karya.
- Nitisemito, Alex, (1996). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Cetakan ke Tujuh, Jakarta: Penerbit Ghlia Indonesia.
- Prawiro, Santoso, (1990), *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengaruh Terhadap Kinerja dan Imbalan*, Jakarta: Balai Aksara.
- Ranupandoyo, Heldjragman, (1994), *Menejemen Personalia*, Edisi ke 3, Yogyakarta: BPF.
- Rahmady Radiany, (1993), *Pedoman Penyusunan Skripsi dan Tesis*, Surabaya: STIE Mahardhika, .
- Simamoro, Henry, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN .
- Subekti, (2001). *Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosda Karya.
- Tiffin, Joseph & Ernest J, Mc. Cormick, (1958), *Industrial Psychology*,, Japan: Morusan Co. Ltd.
- Uzer Usman, (1995). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosda Karya.