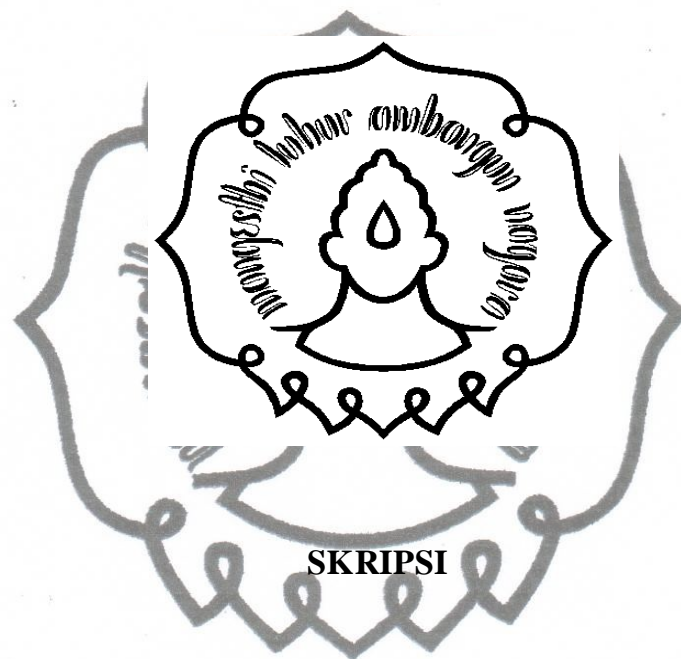


**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONALISME DAN  
FASILITAS BELAJAR TERHADAP KINERJA  
GURU SMA NEGERI 6 SURAKARTA  
TAHUN AJARAN 2009/2010**



**SKRIPSI**

**Oleh:**

**SEPTIAN TRI KRISTIANTO**

**K 7406138**

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS SEBELAS MARET  
SURAKARTA  
2010**

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONALISME DAN  
FASILITAS BELAJAR TERHADAP KINERJA  
GURU SMA NEGERI 6 SURAKARTA  
TAHUN AJARAN 2009/2010**



Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana  
Pendidikan Program Pendidikan Ekonomi Akuntansi  
Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS SEBELAS MARET  
SURAKARTA  
2010**

*commit to user*

## PERSETUJUAN

Skripsi ini telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi fakultas keguruan dan ilmu pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta.



Persetujuan Pembimbing

Pembimbing I

pembimbing II

Prof. Dr. Sigit Santoso  
NIP: 19500930 1976031 004

Muhtar, S.Pd, M.Si  
NIP : 19661231 994121 001

## HALAMAN REVISI

Skripsi ini telah direvisi sesuai dengan petunjuk dan anjuran serta disetujui oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta dan diterima untuk memenuhi persyaratan mendapat gelar Sarjana Pendidikan.



Tim Penguji Skripsi

Nama Terang

Ketua	: Drs. Wahyu Adi, M.Pd	_____
Sekretaris	: Sohidin, S.E, M.Si.Akt.	_____
Anggota I	: Prof. Dr. Sigit Santoso, M.Pd	_____
Anggota II	: Muhtar, S.Pd, M.Si	_____

## PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta dan diterima untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan.

Pada hari :

Tanggal :

Tim Penguji Skripsi

Nama Terang

Ketua : Drs. Wahyu Adi, M.Pd. \_\_\_\_\_

Sekretaris : Sohidin, S.E, M.Si.Akt \_\_\_\_\_

Anggota I : Prof. Dr. Sigit Santoso, M.Pd \_\_\_\_\_

Anggota II : Muhtar, S.Pd, M.Si \_\_\_\_\_

Disahkan Oleh:

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Universitas Sebelas Maret Surakarta

Dekan

Prof. Dr. H. M. Furqon Hidayatullah, M.Pd

NIP. 19600727 198702 1 001

## ABSTRAK

Septian Tri K, K 7406138. PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONALISME DAN FASILITAS BELAJAR TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 6 SURAKARTA TAHUN AJARAN 2009/2010 Skripsi, Surakarta : Fakultas Keguruan dan ilmu Pendidikan, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Juni 2010.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta. dan mengetahui variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan diantara kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian adalah siswa semua guru SMA Negeri 6 Surakarta sebanyak 60 responden. Pengambilan sampel dengan teknik sensus. Teknik pengumpulan data dengan metode angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reabilitas serta uji hipotesis berupa uji t dan uji F statistik regresi linier berganda serta koefisien determinasi.

Setelah dilakukan analisis data diperoleh kesimpulan (1) Berdasarkan hasil analisa regresi berganda diperoleh nilai koefisien determinasi berganda  $R^2 = 0,789$ , yang dapat diartikan bahwa secara statistik, variabel independen (kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar) secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel dependen kinerja (Y), dan mampu menjelaskan variasi dari variabel independen sebesar 78,9 %. (2) Berdasarkan hasil analisa korelasi parsial, terlihat bahwa untuk variabel kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar mempunyai korelasi yang sangat kuat yaitu dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,139 untuk variabel kompetensi profesionalisme, dan 0,266 untuk variabel fasilitas belajar. (3) Dari hasil analisa korelasi parsial di atas terlihat bahwa untuk masing-masing variabel, hampir semuanya mempunyai pengaruh yang kuat, akan tetapi jika dilihat dari besarnya angka koefisien korelasi, maka untuk variabel fasilitas belajar ( $X_2$ ) mempunyai nilai koefisien korelasi yang paling tinggi, yaitu sebesar 0,266, hal ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas belajar mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta.

Kata kunci: Kompetensi Professional, Fasilitas Belajar, Kinerja Guru

**MOTTO:**

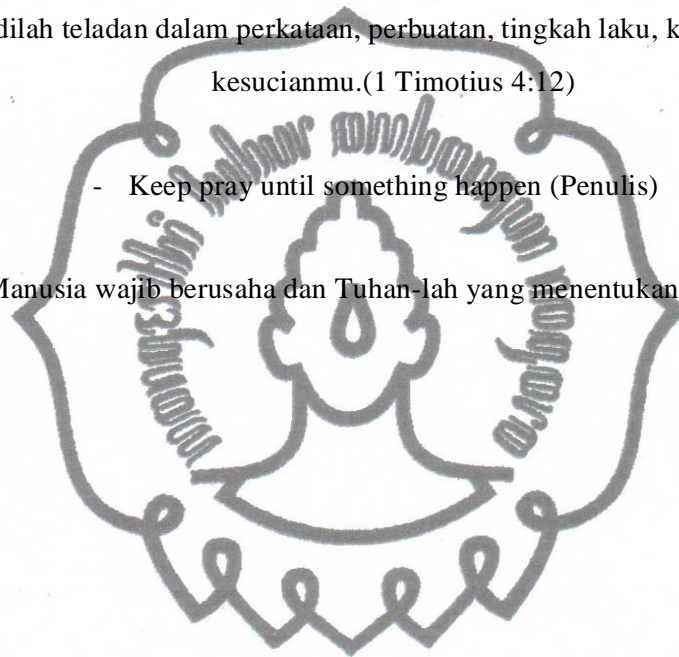
- Ora et la bora

Berdoa sambil berusaha. (Penulis)

- Jangan ada seorangpun menganggap engkau rendah karena engkau muda, jadilah teladan dalam perkataan, perbuatan, tingkah laku, kesetiaan dan kesucianmu. (1 Timotius 4:12)

- Keep pray until something happen (Penulis)

- Manusia wajib berusaha dan Tuhan-lah yang menentukan. (Penulis)



## PERSEMBAHAN

Kusuntingkan skripsi ini untuk:

- Ibu dan Bapak sebagai tanda baktiku yang tulus, terima kasih atas kasih sayang, perhatian dan doanya yang selalu mengiringi disetiap langkahku.
- Kakak-kakakku Daniel Agus dan Didit Daryadi dan juga kakak iparku Haryuni Pratiwi beserta ponakanku tercinta Sharen Angelica yang selalu mendukung doa dan memberi semangat padaku.
- Bapak Mamiek yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
- Teman-teman God Given Risang, Brian, Damar, John, Dika dan Kumala.
  - Rekan-rekan angkatan 2006 Pendidikan Akuntansi
- FKIP Universitas Sebelas Maret Surakarta, almamater tercinta kampus tempat kutimba aneka ilmu.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan anugerah dan berkatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapat gelar Sarjana Pendidikan. Selama pembuatan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Furqon Hidayatullah, M.Pd., Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu pendidikan Universitas Sebelas Maret yang telah memberikan izin penulisan.
2. Drs. Saiful Bachri, M.Pd., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial yang telah memberikan izin penulisan skripsi ini.
3. Drs. Wahyu Adi, M.Pd., selaku Ketua Bidang Keahlian Khusus Pendidikan Akuntansi yang telah memberikan izin penulisan skripsi ini.
4. Prof. Dr. Sigit Santosa, M. Pd., selaku pembimbing I yang telah memberikan banyak sekali motivasi, ilmu dan arahan dalam penyusunan skripsi.
5. Muhtar, S.Pd, M. Si., selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan baik.
6. Drs. Sukirman, M. M., selaku pembimbing akademis penulis yang telah memberikan semangat untuk menyusun skripsi.
7. Bapak/Ibu dosen Program pendidikan Ekonomi BKK Akuntansi yang penuh ketulusan dalam memberikan pengetahuannya kepada penulis selama penulis menjadi mahasiswa.
8. Drs. Makmur Sugeng, M.Pd., selaku kepala sekolah SMA Negeri 6 Surakarta yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian di SMA Negeri 6 Surakarta dengan sabar dan ramah dalam kerjasamanya dengan penulis.
9. Drs. Suryadi, M. Pd., selaku Wakil kepala sekolah bagian Kurikulum SMA Negeri 6 Surakarta yang telah memberikan informasi dengan sabar dan ramah dalam penelitian ini.

*commit to user*

10. Guru-guru SMA Negeri 6 Surakarta yang telah bersedia memberikan informasi yang diperlukan penulis dalam penelitian ini.
11. Sahabat-sahabat terbaikku Risang, Damar, Brian, Kumala, John dan Anggri terima kasih untuk persahabatan yang telah kita jalani selama ini.
12. Teman-temanku Bank Mini, PMK FKIP , terima kasih untuk ilmu, pengalaman dan pertemanan yang kita jalin selama ini.
13. Teman-temanku: Restuti PTN, Budi PAP, Ninik PAP, Anik B. Inggris, Gamaliel Biologi, Burhan, Bayu Rohmanto, Wawan Susilo, Listyawan Hafid, Risal, Ratih, Titis, Melina, Happy dan semua teman-teman angkatan 2006 lainnya yang telah memberikan kesan yang begitu mendalam selamanya.
14. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa, memberikan balasan kepada setiap pribadi yang telah membantu penulis. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, namun penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan perkembangan ilmu pengetahuan pada khususnya.

Surakarta, 20 Juli 2010

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGAJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN REVISI .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Balakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Pembatasan Masalah .....	5
D. Perumusan Masalah .....	6
E. Tujuan Penelitian .....	6
F. Manfaat Penelitian .....	6
1. Manfaat Teoritis .....	6
2. Manfaat Praktis .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
A. Tinjauan Pustaka .....	8
1. Pendidikan .....	8
2. Proses Belajar Mengajar .....	11
3. Kinerja .....	13
4. Kompetensi Profesionalisme Guru .....	17
5. Fasilitas Belajar .....	20

B. Kerangka Pemikiran .....	21
C. Definisi Operasional Variabel .....	22
D. Hipotesis .....	23
<b>BAB III METODOLOGI .....</b>	<b>24</b>
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	24
B. Populasi dan Sampel .....	25
C. Variabel Penelitian .....	26
D. Metode Pengumpulan Data .....	26
E. Instrument .....	27
<b>BAB IV ANALISA DATA .....</b>	<b>32</b>
A. Deskriptif Data Umum .....	32
B. Hasil Penelitian .....	35
C. Analisa Data .....	43
D. Validitas dan Reliabilitas .....	45
E. Analisis Deskriptif .....	52
F. Pengujian Hipotesis .....	56
G. Pembahasan .....	59
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN .....</b>	<b>62</b>
A. Simpulan .....	62
B. Implikasi .....	63
C. Saran .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>65</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>66</b>

## DAFTAR TABEL

### Tabel

1. Tabel Faktor-faktor yang Mempengaruhi Belajar .....	12
2. Tabel Kompetensi Profesionalisme .....	18
3. Tabel Waktu Penelitian .....	25
4. Daftar Nama dan Masa Jabatan Kepala Sekolah SMA Negeri 6 Surakarta .....	33
5. Kurikulum SMA Negeri 6 Surakarta .....	34
6. Distribusi Responden Penelitian Menurut Umur .....	36
7. Distribusi Responden Penelitian Menurut Jenis Kelamin .....	37
8. Distribusi Responden Penelitian Menurut Tingkat Pendidikan .....	38
9. Distribusi Responden Penelitian Menurut Pangkat .....	39
10. Distribusi Responden Penelitian Menurut Pengalaman Kerja .....	40
11. Distribusi Responden Penelitian Terhadap Variabel Kompetensi Profesionalisme .....	41
12. Distribusi Responden Penelitian Terhadap Variabel Kinerja Guru .....	43
13. Analisis Validitas Kompetensi Profesionalisme .....	46
14. Analisis Validitas Fasilitas Belajar .....	47
15. Analisis Validitas Kinerja Guru .....	48
16. Analisa Reabilitas .....	49
17. Frekuensi Kompetensi Profesionalisme .....	54
18. Frekuensi Fasilitas Belajar .....	55
19. Frekuensi Kinerja Guru .....	56
20. Matrik Koefisien Regresi Linier Berganda .....	57
21. Hasil Perolehan Uji F .....	58

## DAFTAR GAMBAR

### Gambar

1. Perpanjangan Tujuan Pendidikan di Indonesia ..... 10
2. Kerangka Pemikiran ..... 22
3. Struktur Organisasi SMA Negeri 6 Surakarta ..... 35



## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1.	Angket Pertanyaan .....	67
2.	Tabulasi Data kompetensi Profesionalisme .....	71
3.	Tabulasi Data Fasilitas Belajar .....	73
4.	Tabulasi Data Kinerja Guru .....	75
5.	Korelasi Kompetensi Profesionalisme .....	77
6.	Reability Kompetensi Profesionalisme .....	78
7.	Item Total Statistik .....	79
8.	Korelasi Fasilitas Belajar .....	80
9.	Reability Fasilitas Belajar .....	81
10.	Item Total Statistik .....	82
11.	Korelasi Kinerja Guru .....	83
12.	Reability Kinerja Guru .....	85
13.	Item Total Statistik .....	86
14.	Regression .....	87
15.	Tabel F Hitung .....	89
16.	Tabel t Hitung .....	90
17.	Tabel r Product Moment .....	91
18.	Surat Keputusan Dekan FKIP .....	92
19.	Surat Permohonan Izin Menyusun Skripsi .....	93
20.	Surat Permohonan Izin Research .....	94
21.	Surat Keterangan Penelitian .....	96
22.	Surat Undangan Ujian Skripsi .....	98
23.	Surat Tanda Terima Penyerahan Skripsi .....	99







## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Salah satu permasalahan yang dihadapi bangsa Indonesia sampai saat ini adalah rendahnya mutu pendidikan. Lembaga Internasional dibawah bendera PBB, yaitu UNDP (United Nation Development Program) pada tahun 2004 mengeluarkan hasil survey yang mencatat Indonesia berada pada urutan ke-112 dari 175 negara dari rendahnya kualitas sumber daya manusia. Ini lebih buruk dari survey yang dilakukan pada tahun 2002 dan 2003 yang menempatkan Indonesia pada urutan 109 dari 110 negara. Dari kenyataan tersebut merupakan tantangan yang berat bagi bangsa Indonesia untuk meningkatkan sumber daya manusia apalagi dalam memasuki era persaingan sebagai konsekuensi globalisasi. Salah satu strategi kebijakan pemerintah dalam meningkatkan sumber daya manusia Indonesia adalah melalui peningkatan mutu pendidikan yang sejalan dengan fungsi dan tujuan pendidikan nasional pada Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB II pasal 3 yaitu:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk 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 warganegara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas sebagaimana disebutkan dimuka, bukanlah proses yang mudah dan cepat tetapi diperlukan sarana yang tepat serta waktu yang cukup panjang. Dalam hal ini lembaga pendidikan merupakan institusi yang dipandang paling tepat menyiapkan sumber daya manusia berkualitas yang dimaksud.

Mengingat sangat pentingnya peran pendidikan dalam meningkatkan sumber daya manusia, dan proses pembangunan peradaban bangsa maka bidang pendidikan perlu memiliki suatu sistem pendidikan yang mantab yang dapat

*commit to user*

digunakan sebagai pedoman dan pegangan kita sehingga kita mampu menjawab kebutuhan masyarakat dan menjawab tantangan zaman. Dalam pengembangan bidang kependidikan, tenaga guru sebagai unsur dominan dalam proses belajar mengajar diarahkan untuk meningkatkan kualitas, kompetensi dan profesionalisme. Pencapaian target kompetensi mempunyai maksud untuk membentuk sumber daya manusia yang profesionalisme dan diharapkan dapat diandalkan, ditauladani, professional sehingga dapat berkompetisi untuk memenuhi sumber daya manusia yang terampil, berpengetahuan, berketrampilan dan berkemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dan menghadapi tantangan persaingan hidup (Wahjo Sumidjo, 2001: 49).

Guna memenuhi dan mendapatkan guru professional yang kompeten, perlu adanya seleksi penerimaan guru yang berdasarkan sertifikasi yang diperoleh, kemampuan dan keahlian dalam mengajar. Kemampuan guru menjadi topik yang perlu dipelajari karena setiap guru tidak hanya bertugas mengajar dalam pengertian mentransformasikan pengetahuan kepada murid, melainkan guru juga harus terus berupaya meningkatkan dan mempraktekannya.

Keberhasilan proses belajar mengajar juga dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: guru, siswa, bahan, alat, tehnik, dan lingkungan. Guru merupakan salah satu faktor yang dominan dalam menentukan keberhasilan pendidikan, oleh karena itu guru harus memiliki kemampuan dasar dalam melaksanakan tugas yaitu mempunyai dasar keilmuan, kepemimpinan, professional, pengakuan oleh masyarakat, mempunyai kode etik profesi dan sebagainya. Seorang guru professional adalah guru yang berkompeten dan memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya, yang berfungsi sebagai alat maupun pedoman dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam suasana yang menyenangkan sehingga diharap dapat meningkatkan mutu pendidikan. Berbagai upaya telah dilakukan untuk mengimbangi tuntutan perkembangan zaman, khususnya dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Usaha itu antara lain melalui penataran-penataran, seminar, lokakarya termasuk juga program penyetaraan guru-guru yang bekerja dalam suatu jenjang pendidikan dasar, menengah maupun lanjutan atas, dengan melaksanakan tugas sebaik-

baiknya dan dapat menerapkan strategi pembelajaran secara tepat dalam menyampaikan materi pelajaran kepada anak didik dan sikap profesional dalam kegiatan belajar mengajar, maka proses pembelajaran akan semakin bermakna.

Mengajar merupakan kegiatan memberikan informasi atau pesan yang mengandung aspek kognitif, aspek afektif dan aspek psikomotorik kepada orang yang belajar, sehingga guru dapat menransferkan pesan yang dimilikinya kepada anak didik. Dalam mengorganisasikan kegiatan belajar agar tersusun dengan baik, maka guru dapat menuangkan kemampuan profesionalnya sesuai dengan kelas, materi, kondisi siswa dan lingkungan belajar. Guru dituntut bertanggung jawab dan konsekuensi pada tugas utamanya seperti dalam proses belajar mengajar, memiliki strategi kognitif yang dapat menumbuhkan kemampuan mengatur, mengelola dan membelajarkan murid agar kreatif. Untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan yang menggambarkan kinerja guru, perlu juga dilengkapi dengan fasilitas yang memadai seperti tersedianya fasilitas laboratorium untuk mendukung pelaksanaan praktek.

Kinerja guru dapat meningkat apabila ada kompetensi profesionalisme dan fasilitas sekolah, dalam hal ini kompetensi profesionalisme adalah dorongan baik untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Semakin tinggi kompetensi profesionalisme guru maka akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan kinerja. Kompetensi profesionalisme mempunyai motif untuk mendapatkan kontribusi yang sesuai dengan kemampuan kerja mereka guna untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Sekolah sebagai suatu organisasi memerlukan personil yang memiliki kemampuan yang dapat mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi sekolah itu sendiri. Guru sebagai salah satu komponen personil sekolah diharapkan untuk senantiasa menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga harus optimal dapat mencapai tujuan yang diharapkan dari tugasnya sebagai guru atau pengajar disekolah. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa peningkatan kinerja guru dapat ditentukan oleh beberapa faktor eksternal

sehingga terdapat pengaruh kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar disekolah terhadap kinerja guru.

SMA Negeri 6 Surakarta sebagai salah satu dari 8 SMA Negeri dikota Surakarta, memiliki 27 kelas dengan pembagian sebagai berikut: kelas X berjumlah 9 kelas, kelas XI berjumlah 9 kelas (3 kelas IPA, 4 kelas IPS, dan 2 kelas Bahasa) dan kelas XII berjumlah 9 kelas (3 kelas IPA, 4 kelas IPS, dan 2 kelas Bahasa). Penyelenggaraan proses belajar mengajar di SMA Negeri 6 Surakarta secara pintas sudah berjalan dengan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari pendidikan guru, input siswa, dan sarana prasarana. Berdasarkan dari survey pendahuluan yang dilakukan oleh penulis diperoleh informasi bahwa kinerja guru belum pada taraf yang diharapkan. Berdasarkan kenyataan tersebut berarti proses belajar mengajar di SMA Negeri 6 Surakarta masih terdapat kekurangan, terlepas apakah itu faktor internal maupun faktor eksternal yang mempengaruhinya.

Faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja guru salah satunya kompetensi profesional yang tinggi, kompetensi profesional yang tinggi diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru. Keadaan fasilitas belajar yang ada dilingkungan SMA Negeri 6 Surakarta pada umumnya sudah cukup baik, tetapi karena berlalunya waktu mulai terdapat kerusakan-kerusakan kecil mulai muncul. Keadaan ini apabila tidak segera diatasi tentunya akan banyak berpengaruh terhadap pelaksanaan proses belajar mengajar yang dilakukan disekolah. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Profesionalisme dan Fasilitas Belajar Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 6 Surakarta”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang penulis kemukakan diatas, masalah yang muncul dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menumbuhkan kembangkan potensi sumber daya manusia melalui kegiatan pengajaran. Sebagian besar guru belum mengetahui potensi-potensi dasar yang dimiliki siswa, sehingga guru memberikan perlakuan yang sama kepada setiap siswa.

*commit to user*

2. Proses belajar mengajar merupakan interaksi antara peserta didik dengan pendidikan untuk mencapai tujuan tertentu. Tetapi proses belajar mengajar seringkali terkesan asal berjalan karena kurang adanya perencanaan oleh guru.
3. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Memiliki kompetensi profesionalisme guru yang merupakan usaha guru untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Kegiatan belajar merupakan kegiatan yang melibatkan aktivitas fisik dan psikis. Seringkali siswa hanya hadir secara fisik dikelas namun tidak secara psikis yang menyebabkan aktivitas tidak optimal.
5. Fasilitas sekolah akan berpengaruh terhadap kegiatan belajar mengajar di sekolah. Di SMA Negeri 6 masih ada fasilitas sekolah yang kurang dipelihara dengan baik.
6. Kompetensi profesionalisme harus dimiliki oleh setiap guru agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Kurangnya atau rendahnya kompetensi profesionalisme pada guru SMA Negeri 6 Surakarta menyebabkan rendahnya kinerja yang dimiliki oleh guru.
7. Kinerja guru yang baik sangat diperlukan dalam mencapai tujuan peningkatan mutu pendidikan. Kinerja guru di SMA Negeri 6 Surakarta belum sampai taraf yang diharapkan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, agar penguraian makalah lebih terarah dan terfokus maka penulis batasi dari identifikasi masalah diatas yaitu:

1. Kompetensi profesionalisme merupakan faktor yang terpenting dalam diri seorang guru untuk menjalankan tugas dalam memperlancar kegiatan mengajar.
2. Fasilitas sekolah merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru dalam pelaksanaan tugas mengajar.



3. Kinerja guru merupakan hasil kerja dalam mencapai tujuan yang ditentukan dalam pelaksanaan tugas seorang guru sebagai tenaga pendidik.

#### **D. Perumusan Masalah**

Dengan berdasarkan latar belakang yang penulis kemukakan di atas, masalah yang muncul dan diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi professional terhadap kinerja Guru SMA Negeri 6 Surakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh fasilitas belajar terhadap kinerja Guru SMA Negeri 6 Surakarta?
3. Apakah terdapat interaksi kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar secara bersama-sama terhadap kinerja Guru SMA Negeri 6 Surakarta?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah tersebut di atas, maka dapat ditentukan tujuan penelitian, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesionalisme terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 surakarta.
3. Untuk mengetahui interaksi kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Setiap orang melakukan kegiatan pasti mempunyai tujuan tertentu, sehingga kegiatan yang dilakukan mengandung manfaat baik bagi diri sendiri maupun pihak lain. Manfaat dari penelitian ini adalah:

##### **1. Manfaat Teoretis**

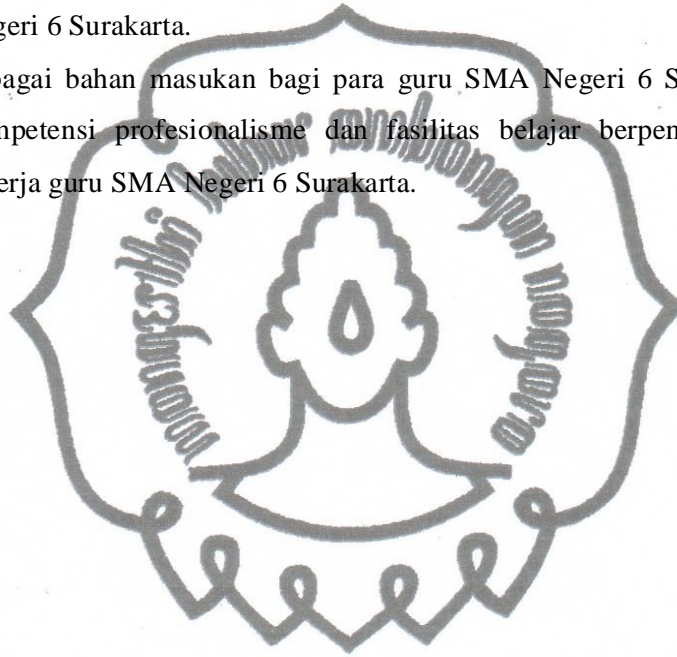
Penelitian ini bermanfaat bagi penulis untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan di bidang iptek dan ilmu pendidikan.

*commit to user*

## 2. Manfaat Praktis

Diharapkan dengan hasil penelitian ini mempunyai manfaat, sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kompetensi profesionalisme sekolah dalam proses belajar mengajar serta melengkapi fasilitas sekolah yang sudah ada.
- b. Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta.
- c. Sebagai bahan masukan bagi para guru SMA Negeri 6 Surakarta bahwa kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

##### **1. Pendidikan**

Pendidikan nasional merupakan landasan yang penting bagi setiap bangsa, terlebih bagi bangsa Indonesia yang sedang mengalami pembangunan disegala bidang. Untuk melaksanakan pembangunan dibutuhkan modal, sarana, dan prasarana yang memadai serta dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam pembangunan, karena pembangunan tidak akan berjalan tanpa adanya tenaga-tenaga yang terampil untuk melaksanakannya. Sumber daya manusia tidak begitu saja tersedia, melainkan harus dicetak melalui proses terlebih dahulu. Salah satu upaya untuk mencetak sumber daya manusia yang berkualitas adalah melalui pendidikan.

##### **a. Pengertian Pendidikan**

Pendidikan pada hakekatnya adalah suatu proses untuk membantu manusia dalam mengembangkan dirinya sehingga mampu menghadapi permasalahan dalam hidupnya. Hal ini sesuai dengan definisi pendidikan dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang sisitem pendidikan Nasional BAB I pasal 1 ayat 1 yaitu:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Sedangkan menurut Redja Mudyaharjo (2001: 11) “Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan oleh keluarga, masyarakat dan pemerintah, melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan yang berlangsung di sekolah dan diluar sekolah sepanjang hayat untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat memainkan perannya dalam berbagai lingkungan hidup secara tepat dimasa yang akan datang”.

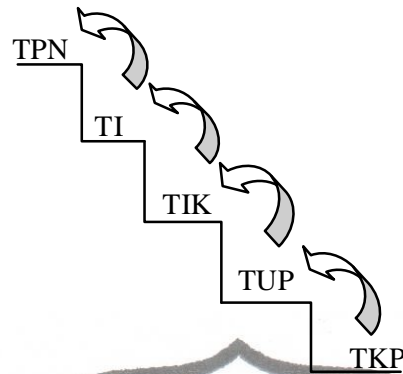


Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan suatu aktivitas usaha manusia didalam keluarga, masyarakat dan pemerintah untuk mengembangkan dirinya dengan jalan membina potensi pribadinya yaitu potensi rohani dan potensi jasmani melalui kegiatan bimbingan, pengajaran atau latihan-latihan yang berlangsung disekolah dan luar sekolah yang berlangsung terus menerus.

#### **b. Tujuan Pendidikan**

Pendidikan merupakan aktivitas/kegiatan kompleks dan bertujuan yang berlangsung sepanjang hayat. Tujuan pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, untuk mencapai tujuan pendidikan nasional maka pencapaiannya diserahkan pada institusi/lembaga. Hal ini sesuai dengan pendapat Ahmad Rohani (2004: 111) bahwa “untuk mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut, maka pencapaiannya dibebankan pada masing-masing institusi/lembaga pendidikan sesuai dengan jenis pendidikan dan tujuan kelembagaan pendidikan yang dikembangkan masing-masing.

Pencapaian tujuan pendidikan bukanlah suatu proses yang mudah dan cepat tetapi diperlukan sarana yang tepat serta waktu yang cukup panjang. Ahmad Rohani (2004: 109) mengemukakan bahwa “Ada pun sumber tujuan pengajaran tertentu merupakan penjabaran dan pengembangan dari tujuan pendidikan. Sebab secara fungsional pencapaian tujuan pengajaran adalah untuk mencapai tujuan pendidikan. Membicarakan tujuan pendidikan dan membicarakan pengajaran adalah membicarakan pendidikan. Pencapaian tujuan pendidikan harus melalui tahapan yang disesuaikan dengan situasi, kondisi dan tahap perkembangan peserta didik. Winarno Surakhmad dalam Ahmad Rohani (2004: 107) menyatakan “Tujuan pendidikan dalam suatu negara haruslah berdasarkan pada falsafah negara.” Dibawah ini merupakan perpanjangan tujuan yang disesuaikan dengan jenjang pendidikan formal yang berlaku di Indonesia.



Gambar 1. Perpanjangan tujuan pendidikan di Indonesia.

Sumber: Ahmad Rohani (2006: 110)

Keterangan:

- TPN : Tujuan Pendidikan Nasional  
 TI : Tujuan Institusional (kelembagaan)  
 TK : Tujuan Kurikuler  
 TUP : Tujuan Umum Pengajaran  
 TKP : Tujuan Khusus Pengajaran

### c. Jenis Pendidikan

Mewujudkan pembangunan nasional dibidang pendidikan diperlukan peningkatan dan penyempurnaan penyelenggaraan pendidikan nasional. Penyelenggaraan pendidikan dilaksanakan melalui dua jalur, yaitu jalur pendidikan sekolah dan pendidikan luar sekolah. Menurut Ensiklopedia mengemukakan bahwa, menurut sifatnya pendidikan dibedakan menjadi tiga yaitu:

- 1) Pendidikan informal, yaitu pendidikan yang diselenggarakan di sekolah-sekolah pada umumnya. Jalur pendidikan ini mempunyai jenjang pendidikan yang jelas, mulai dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, sampai pendidikan tinggi.
- 2) Pendidikan formal, yaitu pendidikan yang berlangsung secara teratur, bertingkat dan mengikuti syarat-syarat tertentu secara ketat. Pendidikan ini berlangsung disekolah.
- 3) Pendidikan non formal, yaitu pendidikan yang dilaksanakan secara teratur dan sadar tetapi tidak terlalu mengikuti peraturan ketat.

## **2. Proses Belajar Mengajar**

Proses yang utama dalam pendidikan adalah proses belajar mengajar. Proses belajar mengajar merupakan proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi, proses belajar mengajar merupakan proses yang kompleks, tidak hanya sekedar menyerap informasi dari guru tetapi juga melibatkan berbagai macam kegiatan maupun tindakan yang harus dilaksanakan oleh siswa. Kedudukan guru dalam proses belajar mengajar sebagai pengajar dan kedudukan siswa sebagai subyek belajar.

### **a. Pengertian Belajar**

Belajar merupakan aktivitas pokok dalam penyelenggaraan proses belajar mengajar. Jadi berhasil tidaknya pencapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada proses belajar yang dialami siswa. Hal ini diperkuat oleh pendapat Muhibin Syah (1997: 89) "Belajar adalah kegiatan yang berproses dan merupakan unsur yang sangat fundamental dalam setiap penyelenggaraan jenis dan jenjang pendidikan." Sedangkan menurut Winkel (1991: 79) "Belajar adalah suatu aktivitas mental/psikis, yang berlangsung dalam interaksi aktif dengan lingkungan yang menghasilkan perubahan-perubahan dalam pengetahuan, pemahaman, keterampilan, sikap dan nilai." Pendapat tersebut didukung oleh Muhibbin Syah (1997: 92) yang menyimpulkan pendapat dari para ahli bahwa "Belajar dapat dipahami sebagai tahapan perubahan seluruh tingkah laku individu yang relative menetap sebagai hasil pengalaman dan interaksi dengan lingkungan yang melibatkan proses kognitif." Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa melalui kegiatan belajar seseorang akan mengalami perubahan relative menetap dalam tingkah laku sikap, kecakapan, keterampilan yang disebabkan bertambahnya pengetahuan, pengalaman dan nilai-nilai yang diperolehnya dengan lingkungannya.

Belajar merupakan proses yang sangat kompleks dan tidak dapat berjalan sendiri yang melibatkan aktivitas fisik dan psikis. Jadi berhasil atau tidaknya pencapaian pendidikan sangat bergantung pada proses belajar yang dialami

para siswa. Hal ini sesuai dengan pendapat Muhibbin Syah (1997: 139) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi belajar dapat dibedakan sebagai berikut:

Tabel 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi belajar

Ragam Faktor dan Elemennya		
Internal Siswa	Eksternal Siswa	Pendekatan Belajar Siswa
1. Aspek fisiologis - Jasmani - Mata dan telinga 2. Aspek Psikologis - Intelegensia - Sikap - Minat - Bakat - Motivasi	1. Lingkungan sosial - Keluarga - Guru dan staf - Masyarakat - Teman 2. Lingkungan non sosial - Rumah - Sekolah - Peralatan - Alam	1. Pendekatan Tinggi - <i>Speculative</i> - <i>achieving</i> 2. Pendekatan Sedang - <i>Analitical</i> - <i>deep</i> 3. Pendekatan Rendah - <i>Reproducti</i> <i>ve</i> - <i>Surface</i>

Sumber: Muhibbin Syah (1997: 139)

## b. Pengertian Mengajar

Mengajar pada dasarnya merupakan tugas dan tanggung jawab seorang guru/tugas dalam mengelola pengajaran dengan baik untuk mencapai tujuan belajar yang telah ditentukan. Ahmad Rohani (2004: 4) menyatakan “Aktivitas mengajar menyangkut peranan seorang guru dalam konteks mengupayakan terciptanya jalinan komunikasi harmonis antara mengajar itu sendiri dengan belajar”. Sedangkan menurut Nasution dalam Muhibbin Syah (1997: 182) menyatakan bahwa mengajar adalah”.... suatu aktivitas mengorganisasi atau mengatur lingkungan yang sebaik-baiknya dan mengupayakan terciptanya jalinan komunikasi harmonis untuk berlangsungnya proses belajar yang baik”.

*commit to user*

Dengan demikian dalam mengajar, hendaknya seorang guru dapat membimbing dan mengarahkan siswa bukan hanya ketika mereka berada dalam kelas saja melainkan ketika mereka berada diluar kelas, khususnya mereka masih berada dilingkungan sekolah. Hal ini sesuai dengan pendapat Muhibbin Syah (1997: 184) bahwa guru “....sebagai *manager of learning* (pengelola belajar) yang perlu senantiasa siap membimbing dan membantu para siswa dalam menempuh perjalanan menuju kedewasaan mereka sendiri yang utuh dan menyeluruh.”

### 3. Kinerja

#### a. Pengertian Kinerja

“Kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1997: 503) diartikan sebagai sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau interaksi antara motivasi dan kemampuan kerja. Disamping motivasi perlu juga dipertimbangkan (kecerdasan dan keterampilan) untuk menjelaskan dan menilai kinerja karyawan. Kesempatan untuk berkinerja perlu ditambahkan meskipun seorang karyawan mungkin bersedia dan mampu. Hal ini untuk menghindari adanya kendala dari kinerja. Kesempatan untuk berkinerja adalah tingkatan-tingkatan kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tidak diketahui adanya rintangan-rintangan yang menjadi kendala bagi karyawan bersangkutan.

Seorang karyawan yang dinilai menunjukkan kemungkinan tidak berkinerja akan tetapi sebenarnya dia mempunyai potensi, bisa jadi lingkungan kerjanya yang tidak mendukung. Apakah karyawan tersebut mempunyai peralatan, bahan dan suplai yang memadai, apakah karyawan tersebut mempunyai kondisi kerja yang menguntungkan untuk bekerja, cukup informasi untuk mengambil keputusan yang dikaitkan dengan pekerjaannya, waktu yang memadai untuk melakukan pekerjaan yang baik dan lain-lainnya. Jika karyawan tersebut tidak mendapatkannya maka jelas kinerja akan terganggu.

Kinerja mempunyai arti penting bagi guru karena adanya penilaian kinerja guru mendapat perhatian dari atasnya, selain itu akan menambah gairah

*commit to user*



kerja guru karena dengan penilaian kinerja ini mungkin guru yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan dan prestasi tersebut sebaliknya guru yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Penilaian kinerja yang efektif dan adil berkelanjutan akan meningkatkan motivasi dan prestasi kerja guru.

“Pengertian kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau kelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu” (As’ad, 2004: 67). Sedangkan menurut Siti Zumrotun (2003: 57) mengemukakan bahwa, “Kinerja adalah keadaan atau tingkat perilaku seseorang yang harus dicapai dengan syarat tertentu.” Jadi kinerja guru dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang dicapai guru atau prestasi yang diperlihatkan guru atau kemampuan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan syarat tertentu.

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya didalam menjalankan tugas keguruannya didalam kelas dan tugas kependidikan diluar kelas. Sehubungan dengan kinerjanya, maka guru ada yang memiliki kinerja yang baik dan ada guru yang memiliki kinerja kurang baik, guru yang memiliki kinerja baik sering disebut dengan guru yang professional. M. Surya (2003: 343-344) juga menyatakan bahwa:

..... seorang guru disebut guru professional karena kemampuannya dalam mewujudkan kinerja profesi guru secara utuh. Dengan demikian sifat utama dari seorang guru yang profesional adalah kemampuannya dalam mewujudkan kinerja profesional yang sebaik-baiknya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, seorang guru hendaknya memiliki kompetensi yang mantab, yaitu seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif.

Hal ini ditegaskan pula pada undang-undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 1 bahwa:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa guru adalah tenaga profesional dibidang pendidikan yang harus bersikap profesional dan kompeten sehingga diharapkan guru mempunyai kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya agar tujuan akhir pendidikan dapat tercapai.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Hessel (2005: 108) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi.
2. Pengelolaan dan Kualitas sumber daya manusia terkait motivasi, promosi, kualitas dan kompetensi untuk bekerja dan mengabdikan secara optimal.
3. Kualitas lingkungan kerja berupa keselamatan kerja, penataan ruangan dan kebersihan.
4. Kepemimpinan yang efektif sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.

#### **c. Penilaian Kinerja Guru**

Guru memiliki kinerja baik apabila yang bersangkutan memahami akan fungsi dan tugasnya dengan baik. Seorang guru harus memiliki bekal atau pengetahuan yang luas tentang profesinya sehingga tahu betul tentang tugas yang mesti dilakukannya, sehingga guru dapat membedakan dan mengerti pada prioritas pekerjaan yang harus dan tidak harus dikerjakan. Untuk menunjukkan kinerja yang baik diperlukan target-target penguasaan keterampilan dan kemampuan-kemampuan tertentu bagi jabatan guru, seperti menguasai kompetensi dasar guru. Dari aspek personal diperlukan adanya tanggung jawab dan kesadaran yang mendalam untuk menciptakan suatu kinerja yang baik,

*commit to user*

sebab dapat dikatakan bahwa kinerja itu berkaitan dengan kesadaran guru terhadap pekerjaan mereka.

Dalam proses belajar mengajar kinerja guru berkaitan erat dengan prestasi belajar siswa. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik pula. Selanjutnya kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi siswa (Naftaly S. Glasman, 1999:12), kemudian beberapa indikator kinerja guru nampak dalam hal kepuasan siswa dan orang tua, prestasi siswa, perilaku sosial dan kehadiran guru (Stephen dan Colil Morgan, 2003:63). Dengan demikian menilai dan memahami kinerja guru tidak lepas dari siswa sebagai subyek didik, dan tingkat prestasi belajar yang dicapai siswa menggambarkan kinerja guru sebagai perencana dan pengelola pengajaran atau administrator kelas. Sementara itu, kinerja juga berkaitan dengan tingkat pengetahuan dan kemampuan dalam mengatasi masalah.

#### **d. Indikator Kinerja Guru**

Menurut Mahsun (2006:77) indikator meliputi:

1. Indikator masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini mengukur jumlah sumber daya seperti sumber daya manusia, peralatan dan masukan lainnya yang dipergunakan untuk melakukan kegiatan.
2. Indikator proses (*procces*) yaitu dalam indikator proses ini organisasi merumuskan ukuran kegiatan baik dari segi kecepatan, ketepatan maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut.
3. Indikator keluaran (*output*) yaitu sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau non fisik. Indikator atau tolok ukur keluaran digunakan alat ukur untuk mengukur yang dihasilkan dari suatu kegiatan.
4. Indikator hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Indikator outcome menggambarkan tingkat pencapaian atas hasil lebih tinggi yang mungkin mencakup kepentingan banyak pihak.

*commit to user*



5. Indikator manfaat (*benefit*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator manfaat menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil.
6. Indikator dampak (*impact*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negative.

#### **4. Kompetensi Profesionalisme Guru**

Uraian yang telah disebutkan diatas dapat diketahui bahwa guru yang mempunyai kinerja yang baik adalah guru yang memiliki professional dan mempunyai kompetensi diri. Kompetensi menurut Muhibin Syah (1997: 229) “Kompetensi (*competency*) adalah kemampuan atau kecakapan”. Sedangkan pengertian kompetensi menurut Suhaenah Suparno (2001: 11) kompetensi biasanya diartikan sebagai “kecakapan yang menandai untuk melakukan suatu tugas atau memiliki keterampilan dan persyaratan yang disyaratkan.” Berdasarkan pendapat diatas, seseorang yang memiliki kompetensi harus memiliki persyaratan yang disyaratkan dan kemampuan menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien. Kadar kompetensi seseorang tidak hanya bisa dilihat dari kuantitas kerja tetapi sekaligus kualitas kerja.

Istilah professional menurut Muhibbin Syah (1997: 230) “Sangat mampu melakukan pekerjaan”. Sedangkan menurut Sahertian (1994: 29) Guru Professional memiliki cirri-ciri:

- a. Ahli (*expert*), artinya guru tersebut ahli dalam bidang pengetahuan atau keterampilan yang diajarkan.
- b. Memiliki rasa tanggung jawab (*responsibility*) dan otonomi, artinya guru memiliki rasa tanggung jawab moral dan intelektual terhadap ilmu pengetahuan yang diajarkan dan memiliki kemandirian dalam menegakkan prinsip-prinsip pendidikan.
- c. Memiliki rasa kesejawatan, artinya guru menjunjung tinggi martabat dan kode etik guru, sehingga ia senantiasa berusaha menjaga dan memeliharanya.

Selanjutnya kata profesionalisme yang mengiringi kata kompetensi menurut Muhibbin Syah (1997: 230) adalah “Kualitas dan tindak tanduk khusus yang merupakan ciri orang professional”. Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, maka pengertian guru yang profesional adalah guru yang melaksanakan tugas dan kemampuan dan kompetensi yang tinggi.

Seorang guru dalam menjalankan tugas profesionalnya dituntut untuk memiliki keanekaragaman kecakapan/kompetensi sehingga dapat menunjang kegiatan belajar mengajar. Menurut Muhibbin Syah (1997: 236) kompetensi profesionalisme guru dapat dibedakan sebagai berikut:

Tabel 2. Kompetensi profesionalisme guru

Ragam dan Elemen Kompetensi		
Kompetensi Kognitif	Kompetensi Afektif	Kompetensi Psikomotorik
1. Pengetahuan	1. Konsep diri	1. Kecakapan fisik umum
• Pengetahuan kependidikan	dan harga diri	
• Pengetahuan bidang studi (vak pegangan)	2. Efikasi diri dan efikasi kontekstual	2. Kecakapan fisik khusus
	3. Sikap penerimaan terhadap diri sendiri dan orang lain	• Kecakapan ekspresi verbal
2. Kemampuan mentransfer strategi kognitif		• Kecakapan ekspresi nonverbal

Sumber: Muhibbin Syah (1997: 236)

Kompetensi/kemampuan guru ini juga ditunjang oleh pendapat Dakir dalam Hadi Supeno (1995: 30-31) dengan rincian sebagai berikut:

1. Kemampuan Pribadi
  - a. Hal-hal yang bersifat fisik
    - 1) Tampang
    - 2) Suara
    - 3) Mata dan pandangan
    - 4) Kesehatan
    - 5) Pakaian

- 6) Pendengaran
- b. Hal-hal yang bersifat psikis
  - 1) Humor
  - 2) Ramah
  - 3) Intelektual
  - 4) Sabar
  - 5) Sopan
  - 6) Rajin
  - 7) Kreatif
  - 8) Kepercayaan diri
  - 9) Optimistis
  - 10) Kritis
  - 11) Obyektifitas
  - 12) Rasional
2. Kemampuan social
  - a. Bersifat terbuka
  - b. Disiplin
  - c. Memiliki dedikasi
  - d. Tanggung jawab
  - e. Suka menolong
  - f. Bersifat membangun
  - g. Tertib
  - h. Bersifat adil
  - i. Pemaaf
  - j. Jujur
  - k. Demokratis
  - l. Cinta anak didik
3. Kemampuan profesional
  - a. Menguasai bidang dan bahan studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman atau aplikasi
  - b. Mengelola program belajar mengajar
  - c. Mengelola kelas
  - d. Menggunakan media dan sumber
  - e. Menguasai landasan-landasan kependidikan
  - f. Mengelola interaksi belajar mengajar
  - g. Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pendidikan
  - h. Mengenal prestasi siswa untuk kepentingan pendidikan
  - i. Mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan
  - j. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
  - k. Memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi guru adalah suatu hal yang menunjukkan kemampuan guru dalam hal kepemilikan keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang secara terpadu diterapkan oleh guru

dalam menjalankan tugas utamanya sebagai pengajar dan pendidik untuk pencapaian tujuan pendidikan.

## 5. Fasilitas Belajar

Pengertian fasilitas mencakup aspek yang sangat luas dan belum ada definisi yang dapat dijadikan acuan pegangan. Beberapa pendapat sifatnya membantu untuk pemahaman tentang fasilitas dengan maksud untuk meningkatkan kualitas penyelesaian tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan kinerja. Menurut raharjo yang dikutip oleh Yusuf Hadimiarso (2001: 46) tentang media menyatakan bahwa fasilitas adalah semua bentuk perantara atau pengantar. John D Latuhari yang mengutip pendapat santoso hamijoyo (2001: 11) menyatakan bahwa fasilitas adalah semua bentuk dari perantara yang digunakan manusia untuk menyampaikan pesan dan menyebarkan ide atau gagasan yang dikemukakan bisa sampai penerima.

Kelengkapan fasilitas yang oleh beberapa ahli dikategorikan sebagai media untuk mempercepat pencapaian hasil kerja, dianggap sebagai alat bantu. Fasilitas dapat berupa alat-alat yang dapat memberikan pengalaman konkret, motivasi dan mempertinggi daya serap dan retensi bekerja pegawai. Ada kekawatiran bahwa terlalu memusatkan perhatian pada fasilitas sebagai alat bantu dalam bekerja justru membatasi pengembangan keterampilan itu.

Melalui pemanfaatan kelengkapan fasilitas kerja diharapkan taraf kesukaran dan kompleksitas dari materi yang harus diselesaikan pegawai dapat memberi pengaruh yang cukup besar terhadap penyelesaian pekerjaan untuk target dan waktu tertentu. Fasilitas yang dibutuhkan oleh para pegawai diberikan sesuai prioritas berdasarkan daftar kebutuhan pegawai yang telah dibuat sesuai dengan hasil penelitian terdahulu. Fasilitas-fasilitas itu antara lain dapat berupa (Atep Adya Barata, 2004: 281):

### a. Fasilitas Fisik

Pemberian fasilitas fisik dibidang pekerjaannya masing-masing, antara lain seperti pakaian seragam dinas, peralatan kerja, perlengkapan kerja, perlengkapan keselamatan kerja, perlengkapan komunikasi, tempat istirahat, dan kebutuhan makan dan minum.

*commit to user*

b. Fasilitas Prasarana Pembelajaran

- 1) Pemberian kesempatan peneltian karier secara terbuka sesuai dengan latar belakang pendidikan, latihan, keahlian yang dimiliki, pengalaman kerja, dan usia, yang sesuai dengan kebijakan yang telah digariskan dalam manajemen personalia.
- 2) Pemberian penggajian, bonus, jasa produksi, fasilitas keselamatan, perumahan dan lain-lain, yang cukup memadai sesuai dengan ketentuan yang sudah digariskan dalam manajemen personalia.

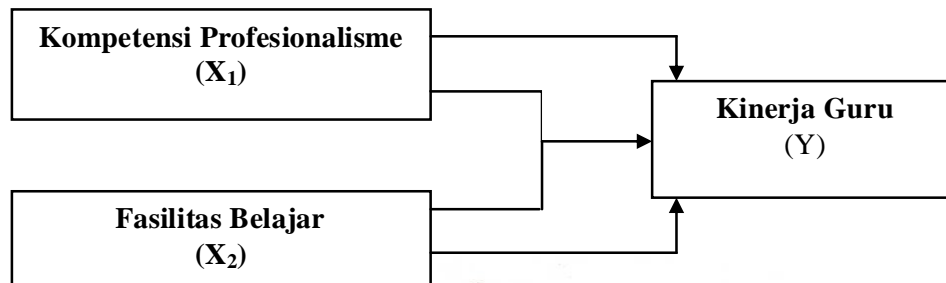
Indikator fasilitas sekolah dalam penelitian ini, antara lain:

- a. Kelengkapan fasilitas sekolah
- b. Lapangan sekolah
- c. Alat peraga materi pelajaran
- d. Tempat ibadah
- e. Parkir
- f. Toilet

Fasilitas yang tersedia di sekolah mampu mempengaruhi kinerja guru. Semakin lengkap fasilitas yang tersedia maka kinerja guru akan semakin meningkat. Bagi guru tersedianya alat untuk praktek mata pelajaran yang diajarkannya mampu mempengaruhi kinerja guru.

## B. Kerangka Pemikiran

Mengacu pada deskripsi teori diatas, maka dapat disusun kerangka berfikir dalam penelitian ini. Dalam mencapai tujuan pendidikan, guru menjadi salah satu faktor yang banyak berperan dalam proses belajar mengajar. Kompetensi profesional perlu ditumbuh kembangkan, fasilitas sekolah perlu diperbaiki sehingga tercapai kinerja guru yang lebih baik dan optimal. Titik berat penelitian ini adalah upaya untuk mengkaji pengaruh kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar terhadap kemampuan yang menggambarkan kinerja guru.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Dari kerangka pemikiran terlihat adanya keterkaitan pada beberapa indikator tentang kompetensi profesionalisme dan fasilitas sekolah terhadap kinerja guru secara sendiri-sendiri. Apabila dilakukan secara bersama-sama maka akan dapat memberikan sumbangan terhadap peningkatan indikator kinerja guru lebih baik. Konsep ini menunjukkan hubungan secara bersama-sama yang bersifat aktif karena peningkatan kualitas kinerja guru dihasilkan dari penambahan indeks kompetensi dan fasilitas sekolah.

- : alur penelitian  
 $X_1$  : variabel bebas 1 (Kompetensi Profesionalisme)  
 $X_2$  : variabel bebas 2 (Fasilitas Sekolah)  
 $Y$  : variabel terikat (Kinerja Guru)

### C. Definisi Operasional variabel

1. Kinerja guru adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau kelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan yang baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (As'ad, 2004: 67). Indikator variabel kinerja guru, anatara lain:
  - a. Hasil kelulusan
  - b. Prestasi siswa dalam pelajaran
  - c. Inisiatif
  - d. Kejuaraan



2. Kompetensi Profesionalisme adalah kemampuan yang dimiliki oleh guru terkait dengan pekerjaan. Indikator variable kompetensi, antara lain:
  - a. Penguasaan materi
  - b. Kemampuan praktik
  - c. Keluasaan wawasan tentang mata pelajaran yang diajarkan
3. Fasilitas Sekolah adalah sarana prasarana yang melengkapi dan mendukung kelancaran proses belajar mengajar. Indicator variable fasilitas, anantara lain:
  - a. Kelengkapan fasilitas sekolah dengan jumlah siswa
  - b. Laboratorium
  - c. Alat peraga
  - d. Toilet

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis didefinisikan sebagai “suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul” (Arikunto, 1998: 60). Dengan demikian hipotesis merupakan suatu proposisi yang dapat di uji kebenarannya dan meramalkan hubungan antara dua variabel atau lebih. Bertolak dari rumusan dimuka, dapat diajukan hipotesis alternative sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kompetensi profesionalisme terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta.
2. Terdapat pengaruh fasilitas belajar terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Suakarta.
3. Terdapat interkasi kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta.

### **BAB III**

### **METODELOGI**

#### **A. Tempat dan waktu penelitian**

##### **1. Tempat penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil lokasi pada SMA Negeri 6 Surakarta. Alasan diadakannya penelitian di SMA Negeri 6 Surakarta adalah:

1. Sekolah tersebut memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
2. Sekolah tersebut menyediakan data yang penulis butuhkan dan data tersebut dapat dipertanggung jawabkan.
3. Terdapat permasalahan mengenai kompetensi profesionalisme dan fasilitas sekolah yang mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri 6 Surakarta.

##### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian adalah jangka waktu yang digunakan dari penyusunan perencanaan sampai pada perbanyakan laporan hasil penelitian. Dengan pertimbangan masalah-masalah yang akan diteliti, maka waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan penelitian di SMA Negeri 6 Surakarta yang direncanakan Januari sampai Juni 2010.



Tabel 3. Jadwal Waktu Penelitian

Aktivitas	Tahun 2009 -2010					
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
a. Persiapan judul						
1) pengajuan judul	■					
2) menyusun proposal		■	■			
3) mengurus ijin				■		
4) menyusun instrument				■	■	
b. Pelaksanaan penelitian						
1) pengumpulan data				■	■	
2) menyusun dan mengolah data				■	■	
c. penyusunan dan pengadaan						■

## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Pengertian populasi menurut Suharsimi Arikunto (2006: 130) adalah keseluruhan individu atau objek yang akan diteliti. Berdasarkan pengertian diatas maka yang akan menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 6 Surakarta tahun pelajaran 2009/2010. Jumlah populasi yang akan diteliti adalah sejumlah 60 responden.

### 2. Sampel Penelitian

Sampel ini adalah sebagian dari populasi yang dapat mewakili keseluruhan populasi, untuk menentukan sampel penelitian dengan menggunakan metode sensus, artinya seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 134), penentuan jumlah sampel yang representatif dalam penelitian disebutkan bahwa:

Apabila subjek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, maka sampel populasi penelitian dapat ditetapkan sebesar 60 responden.

*commit to user*

### **3. Teknik Pengambilan Sampel**

Oleh karena sampel penelitian ini adalah seluruh anggota populasi maka teknik penetapan sampelnya dengan teknik sensus atau sampel populasi (Suharsimi Arikunto, 2006: 134).

#### **C. Variabel Penelitian**

Variabel bebas : Kompetensi Profesional ( $X_1$ )

Fasilitas Belajar ( $X_2$ )

Variabel terikat : Kinerja Guru ( $Y$ )

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

##### **1. Jenis Data**

Data yang dikumpulkan dalam suatu penelitian harus relevan dengan persoalan yang dihadapi, artinya data itu bertalian, mengena dan tepat (Kartini Kartono, 1993: 58). Dalam penelitian ini data yang digunakan ada dua jenis:

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya atau objek penelitiannya, yaitu data yang diperoleh dari responden berupa jawaban angket.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang pengumpulannya bukan diusahakan oleh peneliti sendiri, jadi diperoleh melalui pihak lain, misalnya dokumentasi melalui keterangan-keterangan relevan dengan tujuan penelitian.

##### **2. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang akan dianalisa maka diperlukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Kuesioner

Berfungsi sebagai interview guide (angket) untuk mendapatkan data primer, yaitu data dari sebagai sumber pertama, dalam hal ini adalah guru SMA Negeri 6 Surakarta.

*commit to user*

b. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan menghimpun data melalui catatan atau dokumentasi tentang kompetensi profesionalisme guru, fasilitas belajar dan kinerja guru yang ada di SMA Negeri 6 Surakarta, baik berupa laporan maupun tulisan-tulisan lainnya yang ada dilokasi penelitian.

## E. Instrument

### 1. Uji Instrument

#### a. Uji Validitas

Analisis validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat keahlian suatu instrument. Instrument atau alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah target sebagai metode utama dan dalam rangka memperoleh kelengkapan data, angket tersebut akan disusun berdasarkan skala likert. Suatu alat ukur dikatakan valid apabila suatu alat tersebut benar mengukur apa yang harus diukur. Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 170) menyatakan validitas adalah sejumlah ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Untuk mencari validitas alat ukur digunakan *internal validity*, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor total. Perhitungannya memakai teknik korelasi *product moment* dari Pearson dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2006: 170})$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum X$  = Jumlah nilai tiap-tiap item

$\sum Y$  = Jumlah total item

$\sum XY$  = Jumlah hasil kali antara X dan Y

n = Jumlah Sampel

Berdasarkan ketentuan, apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dikatakan valid. Sedangkan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dikatakan tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Suryabrata (2003:54) bahwa reliabilitas alat ukur merupakan konsistensi hasil pengukuran bila alat tersebut digunakan orang yang sama pada waktu yang berbeda. Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 197) mengemukakan bahwa suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil pengukuran terhadap alat tersebut mampu memberikan hasil yang relatif tidak membedakan bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Instrumen yang sudah dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Dalam penelitian ini, reliabilitas yang dipakai adalah reliabilitas internal. Reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisa data dari satu kali hasil pengtesan. Metode ini menggunakan *Cronbrach Alpha*. Menurut Azwar, (2002 .66) instrumen dikatakan reliabel apabila *Cronbrach Alpha*  $> 0,60$ , dengan menggunakan rumus *Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \dots\dots\dots (\text{Suharsimi Arikunto, 2006: 196})$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya sel

$\Sigma\sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = Varians total

## 2. Uji Hipotesis

Analisis data yang terkumpul dalam penelitian dengan menggunakan perhitungan statistik. Alat analisis yang digunakan adalah:

#### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh perubahan kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar terhadap peningkatan kerja guru SMA

*commit to user*

Negeri 6 Surakarta. Adapun alat untuk menguji dan menganalisis adalah uji Regresi Linear Berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 1999: 152})$$

Keterangan:

- Y = Kerja Guru  
 $X_1$  = Kompetensi Profesionalisme  
 $X_2$  = Fasilitas Belajar  
a = Konstan  
 $b_1, b_2$  = Koefisien variabel  $X_1$  dan  $X_2$   
e = *Error disturbance*

b. Uji t

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan analisis secara kuantitatif dengan menggunakan uji t. Uji t ini digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi secara parsial. Langkah-langkah uji t sebagai berikut (Suharsimi, 1996: 283):

1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$H_0 : \beta = 0 \rightarrow$  tidak ada pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

$H_0 : \beta \neq 0 \rightarrow$  ada pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

2) Penentuan *level of significant* = 0,05.

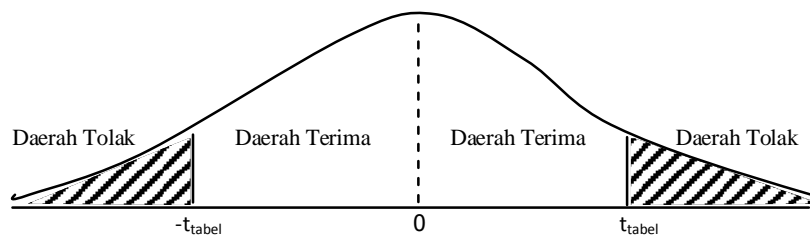
Derajat kebebasan (dk) =  $\alpha/2$ ; (n - 1 - k)

3) Menghitung nilai t

$$t = \frac{b - \beta}{sb} \quad (\text{Djarwanto dan Pangestu, 2000: 307})$$

Keterangan :

- t = t hitung  
 $\beta$  = Nilai 0  
sb = *Standard error of regression coefficient*  
b = Koefisien regresi



#### 4) Kesimpulan

$H_0$  diterima apabila  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

$H_0$  ditolak apabila  $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

#### c. Uji F

Pengujian hipotesis yakni tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama, dilakukan dengan uji F. Adapun langkah-langkah uji F adalah sebagai berikut:

##### 1. Menentukan Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0 \rightarrow$  tidak ada pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0 \rightarrow$  ada pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

##### 2. Penentuan *level of significant* = 0,05.

Derajat kebebasan (dk) = k;  $n - 1 - k$

##### 3. Menghitung nilai F

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \quad (\text{Gujarati, 1999: 141})$$

Keterangan :

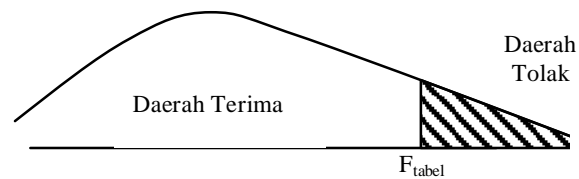
F = F hitung

$R^2$  = Koefisien determinasi

k = Banyaknya variabel bebas

n = Banyaknya sampel





#### 4. Kesimpulan

Ho diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$

Ho ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$

#### d. Koefisien Determinasi

Analisis ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yang ditunjukkan dengan persentase. Rumus koefisien determinasi adalah :

$$R^2 = \frac{\beta_1 \sum YX_1 + \beta_2 \sum YX_2 + \beta_3 \sum YX_3}{\sum Y^2} \quad (\text{Gujarati, 1999: 139})$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

$\beta$  = Jumlah nilai variabel bebas

$Y$  = Jumlah nilai variabel terikat

$XY$  = Hasil kali koefisien nilai x dan y

## **BAB IV**

### **ANALISA DATA**

#### **A. Deskripsi Data Umum**

##### **1. Sejarah Berdirinya SMA Negeri 6 Surakarta**

SMA N 6 Surakarta berdiri pada tahun 1976, pada waktu itu namanya belum SMA N 6 Surakarta tetapi bernama Sekolah Menengah Persiapan Pembangunan (SMPP) nomor 40 Surakarta. Walaupun bernama SMPP, kurikulum yang digunakan adalah kurikulum SMA yaitu kurikulum 1975.

Berdirinya SMPP pada tahun 1976 diprakarsai oleh SMA N 5 Surakarta. Pada waktu itu yang menjabat sebagai kepala sekolah adalah Bapak Drs. R.M Soepeno. Kepala sekolah definitif yang pertama adalah bapak Drs. Soekidjo.

Pada tahun 1985 nama SMPP 40 Surakarta berubah menjadi SMA N 6 Surakarta. Selanjutnya perubahan SMA N 6 Surakarta menjadi SMU N 6 Surakarta ditetapkan pada tahun 1997. Dan mulai tahun 2004 namanya diubah lagi menjadi SMA N 6 Surakarta hingga sekarang (tahun 2010).

##### **2. Situasi dan Perkembangan SMA Negeri 6 Surakarta**

Perkembangan SMA Negeri 6 Surakarta yang terletak di Jl. Mr. Sartono No. 30 Kelurahan Nusukan Kecamatan Banjarsari Kotamadya Surakarta, semakin pesat dengan bangunan yang mengimbangi luas tanah dan kebutuhan masyarakat dunia pendidikan. Pembangunan-pembangunan tersebut berjalan lancar baik atas bantuan pemerintah dan adanya partisipasi masyarakat melalui komite sekolah, seperti sarana-sarana fisik maupun sarana prasarana lainnya seperti laboratorium IPA, laboratorium IPS, laboratorium Bahasa, lapangan olahraga, ruang musik, ruang komputer, perpustakaan, aula, dan sebagainya. Untuk lebih lengkapnya sarana dan prasarana yang dimiliki SMA Negeri 6 Surakarta dapat dilihat pada lampiran

##### **a. Kepala Sekolah**

Selama 34 tahun berdiri SMA Negeri 6 Surakarta telah mengalami 12 kali pergantian kepala sekolah, dengan urutan sebagai berikut:

*commit to user*

Tabel 4. Daftar Nama Kepala Sekolah dan Masa Jabatan Kepala Sekolah SMA Negeri 6 Surakarta

NO.	NAMA	Tahun Menjabat
1.	Drs. Soekidjo	1977 – 1981
2.	Drs. Romeo Wiradimedjo	1981 – 1989
3.	Soegiman, B.Sc	1989 – 1991
4.	Drs. A. Manungku	1991 – 1992
5.	Widagdo, B.A	( 4 bulan )
6.	Ign Sutaryo, B.A	1992 – 1995
7.	Dra. Hj. Tatik Sutarti, M.M	1995 – 1999
8.	Drs. Sunarso, M.M	1999 – 2004
9.	Drs. Sartono Prpto Hardjono	2004 – 2005
10.	Drs. H. M. Thoyibun, SH, M.M	2005 – 2007
11.	Drs. H. Ngadiyo, M.Pd	2007 – 2008
12.	Drs. Makmur Sugeng, M.Pd	2008 – sekarang

Sumber Tata Usaha SMA Negeri 6 Surakarta

b. Guru dan karyawan

Sekolah Menengah Atas Negeri 6 Surakarta memiliki 60 orang guru sebagai pengajar dan sebagai pelaksana tugas administrasi kepala sekolah di SMA Negeri 6 Surakarta dilaksanakan oleh 12 orang karyawan yang terdiri dari 1 orang kepala Tata Usaha, 3 orang bagian keuangan, 2 orang penjaga perpustakaan, 2 orang bagian arsip dan 4 orang penjaga sekolah .

c. Kurikulum

Berdasarkan sejak tahun berdirinya yaitu tahun 1976 yang dikenal dengan nama SMPP nomor 40 hingga sekarang menjadi SMA Negeri 6 Surakarta, kurikulum SMA N 6 Surakarta telah berganti-ganti dalam penggunaan kurikulum. Selama tahun 1976 sampai sekarang SMA negeri 6 Surakarta telah berganti kurikulum yang digunakan sebanyak 11 kali pergantian kurikulum. Adapun penggunaan kurikulum yang digunakan di SMA Negeri 6 Surakarta dapat di rincikan sebagai berikut pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Kurikulum SMA Negeri 6 Surakarta

Tahun	Kurikulum yang digunakan
1976-1983	Kurikulum 1975 SMA
1984-1985	Kurikulum 1984 SMA untuk kelas 1 dan kurikulum 1975 SMA untuk kelas 2 dan 3
1985-1986	Kurikulum 1984 SMA untuk kelas 1 dan 2, dan kurikulum 1975 SMA untuk kelas 3
1986-1987	Kurikulum 1984 SMA untuk kelas 1, 2 dan 3
1994-1995	Kurikulum 1994 SMU untuk kelas 1 dan kurikulum 1984 SMA untuk kelas 2 dan 3
1995-1996	Kurikulum 1994 SMU untuk kelas 1 dan 2, dan Kurikulum 1984 SMA untuk kelas 3
1996-1997	Kurikulum 1994 SMU untuk semua jenjang kelas 1, 2, dan 3
2004-2005	Kurikulum 1994 untuk kelas 2 dan 3, dan kurikulum 2004 (KBK) untuk kelas 1
2005-2006	Kurikulum 2004 (Kurikulum Berbasis Kompetensi) untuk kelas 1 dan 2, dan kurikulum 2004 SMU untuk kelas 3
2006-2007	Kurikulum 2004 SMA (KBK) untuk kelas 1 dan 2, dan kurikulum 2004 untuk kelas 3
2007-2009	Kurikulum KTSP (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan) untuk kelas 1, 2 dan 3

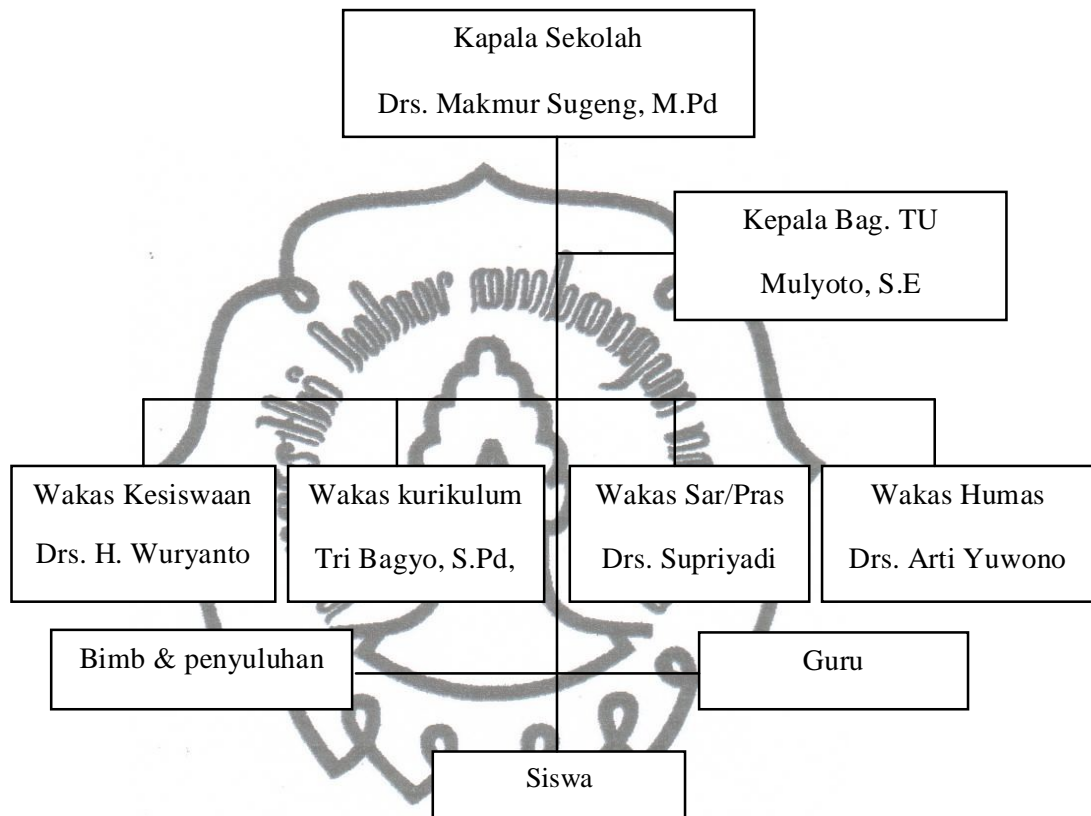
Sumber Bagian Kurikulum SMA Negeri 6 Surakarta

### 3. Struktur Organisasi SMA Negeri 6 Surakarta

Struktur organisasi sekolah merupakan susunan orang-orang yang duduk sebagai pelaksana dan penanggungjawab suatu bidang tertentu dan ikut membantu terlaksananya proses belajar mengajar yang lancar, tertib dan teratur, dalam organisasi tersebut berkerjasama dalam melaksanakan tugas sangat penting untuk

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Struktur organisasi SMA Negeri 6 Surakarta tahun 2009/2010 adalah sebagai berikut:

**Struktur Organisasi SMA Negeri 6 Surakarta tahun ajaran 2009/2010**



Gambar 3. Struktur Organisasi SMA Negeri 6 Surakarta

Sumber Tata Usaha SMA Negeri 6 Surakarta

## **B. Hasil Penelitian**

Sebagaimana diuraikan dalam bab-bab sebelumnya dimuka bahwa jumlah guru-guru SMA Negeri 6 Surakarta sebanyak 60 orang. Dari penilaian terhadap 64 responden maka diperoleh karakteristik sebagai berikut :

### **1. Umur**

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa umur responden penelitian yang dominan adalah umur 41 sampai 45 tahun sebanyak 30,3 %, sedangkan yang berumur 24 sampai 30 tahun sebanyak 15,15 %, yang berumur 31 sampai 40 tahun sebanyak 9,09 % yang berumur 46 sampai 50 tahun sebanyak 27,27 % , yang berumur 51 sampai 55 tahun sebanyak 15,15 % dan yang berumur di atas 51

tahun sebanyak 18,18 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang berumur 41 sampai 45 tahun adalah yang paling banyak jika dilihat berdasarkan prosentasenya

Tabel 6. Distribusi Responden Penelitian Menurut Umur

No.	Kelompok Umur (Tahun)	Banyaknya	Prosentase
1.	24 – 30	7	15,15
2.	31 – 40	13	9,09
3.	41 – 45	13	30,30
4.	46 – 50	12	27,27
5.	Di atas 51	15	18,18
Jumlah		60	100,00

Sumber data : Data Primer, Mei 2010

Berdasarkan hasil pengelompokan skor khususnya untuk kinerja guru-guru SMA Negeri 6 Surakarta diperoleh nilai total tertinggi yaitu 6. Dari sejumlah responden ternyata hanya ada 5 responden yang kinerjanya sangat baik yaitu responden dengan nomer urut 1, 2, 3, 12 dan 14. Jika dilihat berdasarkan kriteria umur responden, maka untuk masing-masing responden tersebut ialah sebagai berikut:

- a. Responden nomer 9 berumur 54 tahun
- b. Responden nomer 10 berumur 52 tahun
- c. Responden nomer 11 berumur 47 tahun
- d. Responden nomer 20 berumur 36 tahun
- e. Responden nomer 22 berumur 35 tahun

Kelima responden tersebut terlihat bahwa kelompok umur 52 sampai 54 tahun mendominasi perolehan skor tertinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mempunyai kinerja yang paling tinggi adalah pejabat yang berumur 52 sampai 54 tahun. Hal ini tentunya bisa dipahami dan sangat logis karena semakin tinggi usia seseorang maka pengalaman seseorang dalam bekerja semakin baik.



## 2. Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa besarnya responden pria adalah 21 atau 41,64 % dari seluruh total responden dan responden penelitian wanita hanya 39 orang atau 58,36 % dari total jumlah responden. Dengan demikian berarti bahwa responden penelitian pria lebih banyak bila dibandingkan dengan responden penelitian wanita.

Tabel 7. Distribusi Responden Penelitian Menurut Jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Banyaknya	Persentase
1.	Pria	21	41,64
2.	Wanita	39	58,36
Jumlah		60	100,00

Sumber : Data Primer, Mei 2000

Dilihat dari kriteria jenis kelamin, dari 5 orang responden yang memperoleh nilai skor total tertinggi yaitu dengan nilai skor total 6, yang berturut-turut sebagai berikut:

- a. Responden nomor 9 jenis kelamin pria
- b. Responden nomor 10 jenis kelamin wanita.
- c. Responden nomor 11 jenis kelamin wanita.
- d. Responden nomor 20 jenis kelamin pria.
- e. Responden nomor 22 jenis kelamin wanita.

Kelima responden tersebut terlihat bahwa kelompok wanita sangat mendominasi perolehan skor tertinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa guru-guru SMA Negeri 6 Surakarta adalah wanita. Argumentasi ini tidak selamanya benar, akan tetapi untuk kurun waktu sekarang ini terutama dilihat secara aktual nampaknya persepsi dan kenyataan bahwa kaum wanita lebih dominan dibanding pria masih bisa dibenarkan meskipun sebenarnya kaum pria mempunyai intensitas dan kekuatan fisik/mental yang lebih dibandingkan dengan kaum wanita.

## 3. Pendidikan

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa pendidikan responden penelitian yang diberikan yang dominan adalah sarjana (S-1) pendidikan yaitu sebanyak 32

orang (50.00 %). Sedangkan yang berpendidikan sarjana umum (non-pendidikan) sebanyak 18 orang (28,13 %), Diploma II sebanyak 6 orang (12,50 %) yang berpendidikan pasca sarjana yaitu sebanyak 4 orang (9,37 %).

Tabel 8. Distribusi Responden Penelitian Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Banyaknya	Prosentase
1.	Sarjana Pendidikan (S1)	32	50,00 %
2.	Sarjana non-pendidikan	18	28,13 %
3.	Diploma III/Akademi	6	12,50 %
4.	Sarjana (S-2)	4	9,37 %
Jumlah		60	100,00

Sumber : Data Primer, Mei 2010

Dilihat dari kriteria responden menurut tingkat pendidikan, dari 5 orang responden yang memperoleh nilai skor tertinggi yaitu dengan nilai skor total 6 dengan urutan sebagai berikut:

- a. Responden nomer 9, tingkat pendidikan sarjana
- b. Responden nomer 10, tingkat pendidikan Diploma III/Akademi.
- c. Responden nomer 11, tingkat pendidikan pasca sarjana.
- d. Responden nomer 20 tingkat pendidikan sarjana umum.
- e. Responden nomer 22, tingkat pendidikan sarjana.

Kelima responden tersebut dilihat bahwa ada 2 responden yang berpendidikan Sarjana, 1 responden berpendidikan Diploma III/Akademi, 1 responden berpendidikan pasca sarjana dan 1 responden berpendidikan Diploma I. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang kinerjanya tertinggi adalah mereka yang tingkat pendidikannya sarjana. Instrumen tersebut sangat tepat untuk dijadikan tolak ukur dengan alasan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seorang maka wawasan keilmuan dan cara berfikirnya juga akan semakin baik sehingga akan membantu kelancaran proses penyelesaian pekerjaan sesuai dengan bidang dan jabatannya.

#### 4. Pangkat/Golongan

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa pangkat/golongan responden penelitian yang dominan adalah Pembina Utama (IV/a) yaitu sebanyak 9 (14,06 %), Penata tingkat I (III/d) sebanyak 13 (22,42 %) dan Penata muda Tk. I (III/b) sebanyak 12 (17,63 %). Selanjutnya Penata (III/c) sebanyak 21 (35,00%).

Tabel 9. Distribusi Responden Penelitian Menurut Pangkat / Golongan

No.	Pangkat /Golongan	Banyaknya	Prosentase
1	Pembina Utama (IV/a)	9	14,06
2	Penata tingkat I (III/d)	13	22,42
3	Penata muda Tk. I (III/b)	12	17,63
4	Penata (III/c)	21	35,00
5	Penata muda (III/a)	5	8,33
	Jumlah	60	100,00

Sumber : Data Primer, Mei 2000

Dilihat dari kriteria menurut pangkat/golongan, dari 5 orang responden yang memperoleh nilai skor total tertinggi yaitu nilai skor total 6 (untuk jelasnya bisa dilihat pada ) berturut-turut sebagai berikut :

- Responden nomor 9 pangkat / golongan Penata (III/c)
- Responden nomor 10 pangkat / golongan Penata Muda (III/a)
- Responden nomor 11 pangkat / golongan Penata Muda (III/a)
- Responden nomor 20 pangkat / golongan Penata Tingkat I (III/d)
- Responden nomor 22 pangkat / golongan Penata Muda (III/a)

Kelima responden tersebut terlihat bahwa hampir semua responden yang memperoleh penilaian skor tertinggi adalah responden dengan pangkat/golongan Penata muda (III/a), sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mempunyai kinerja yang paling tinggi adalah pejabat dengan pangkat/golongan Penata Muda (III/a) dan ada seorang responden dengan pangkat/golongan Penata (III/c) yang memperoleh penilaian kinerja tertinggi. Uraian tersebut bisa dimengerti karena pejabat dengan pangkat/golongan Penata Muda (III/a) rata-rata masih dalam usia produktif dengan usia antara 24 sampai 30 tahun dan mereka

memperoleh kenaikan pangkat/golongan dan jabatan yang lebih baik sehingga motivasi mereka untuk berprestasi dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang telah ditetapkan oleh atasan dan instansi dimana mereka bekerja.

### 5. Pengalaman Kerja (masa kerja)

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa masa kerja responden penelitian yang paling dominan adalah 11-20 tahun sebanyak 27 orang (45,45 %). Pengalaman kerja antara 21-30 tahun sebanyak 9 orang atau (15,20 %) dan pengalaman kerja 6 – 10 tahun sebanyak 24 orang guru (39,35 %). Berarti rata-rata responden penelitian tersebut mulai masuk menjadi guru SMA Negeri 6 Surakarta negeri pada tahun 1989 -1990.

Tabel 10. Distribusi Responden Penelitian Menurut Pengalaman Kerja

No.	Pengalaman Kerja (Tahun)	Banyaknya	Prosentase
1	6 – 10	24	39,35
2	11 – 20	27	45,45
3	21 - 30	9	15,20
Jumlah		60	100,00

Sumber : Data Primer, Mei 2000

Dilihat dari kriteria responden menurut pengalaman kerja, dari 5 orang responden yang memperoleh nilai skor total tertinggi yaitu dengan nilai skor total 6 berturut-turut adalah sebagai berikut:

- Responden nomer 8, pengalaman kerja 26 tahun 2 bulan.
- Responden nomer 10, pengalaman kerja 19 tahun 2 bulan.
- Responden nomer 11, pengalaman kerja 20 tahun 11 bulan.
- Responden nomer 20, pengalaman kerja 12 tahun 2 bulan.
- Responden nomer 22, pengalaman kerja 11 tahun 5 bulan.

Berdasarkan kelima responden tersebut terlihat bahwa responden yang mempunyai kinerja paling tinggi adalah responden yang memiliki masa kerja antara 11-20 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang kinerjanya tertinggi adalah mereka yang sudah bekerja antara 11 sampai 20 tahun. Dasar argumentasinya bahwa selain tingkat pendidikan maka profesionalitas kerja juga sangat dipengaruhi oleh pengalaman yang lebih baik dibanding dengan orang

*commit to user*

yang baru bekerja, sehingga dengan pengalamannya tersebut seseorang akan terbiasa menyelesaikan permasalahannya dan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik dan efektif.

## 6. Variabel Kompetensi profesionalisme

Kompetensi profesionalisme adalah kecakapan yang dimiliki guru untuk melakukan tugas dengan ketrampilan yang sesuai dengan jenjang pendidikannya. Kompetensi profesionalisme juga terdiri dari kualitas tindak-tanduk, sikap dan perasaan yang dimiliki seseorang yang khusus memberikan ciri profesinya. Artinya, seorang guru dituntut memiliki banyak kecakapan sehingga dapat menunjang tugas dan kewajibannya. Untuk melihat arti pentingnya kompetensi profesionalisme bagi guru-guru di SMA Negeri 6 Surakarta, dapat dilihat pada lampiran atau seperti terangkum tabel dibawah ini.

Tabel 11. Distribusi Responden Penelitian Terhadap Variabel Kompetensi Profesionalisme

No	Kelompok Jawaban	Skor Nilai	Jawaban	
			Jumlah	Persentase
1	Sangat Tinggi	51 s/d 52	8	12,82
2	Tinggi	49 s/d 50	45	60,25
3	Rendah	47 s/d 48	17	26,93
4	Sangat Rendah	< dari skor 46	0	0,00

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS (lampiran ).

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang persepsi terhadap variabel kompetensi profesionalisme, terlihat bahwa para guru SMA Negeri 6 Surakarta mempunyai persepsi tinggi dan sangat tinggi. Dari pengolahan data diperoleh 12,82 % dari mereka menyatakan sangat tinggi dan 60,25 % menyatakan tinggi, dan 26,93 % dinyatakan persepsinya rendah. Dengan demikian keseluruhan responden menyatakan bahwa kompetensi profesionalisme memberikan pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta.



## **7. Kinerja Guru SMA Negeri 6 Surakarta**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja atau ukuran sukses bagi guru SMA Negeri 6 Surakarta dibidang tugasnya yakni pembelajaran dengan menggunakan ukuran tertentu dan dievaluasi oleh orang tertentu pula.

Dalam mengukur kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta, memang dijumpai kesulitan karena memang belum ada alat ukur yang standar. Namun beberapa hal yang pokok dapat digunakan untuk menilai kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta yang meliputi hal-hal :

a. Kualitas kerja

Meliputi segi ketelitian dan kerapihan kerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, ketepatan kerja ketrampilan dan kecakapan dan pemeliharaan alat dan kantor.

b. Kuantitas kerja

Merupakan kemampuan secara kuantitatif dalam mencapai target atau hasil kerja atas tugas-tugas baru.

c. Pengetahuan

Adalah kemampuan guru SMA Negeri 6 Surakarta dalam mendalami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

d. Keandalan

Adalah kemampuan dan keandalan dalam menjalankan peraturan memiliki inisiatif dan disiplin.

e. Kehadiran

Adalah aktifitas guru SMA Negeri 6 Surakarta di dalam kegiatan pembelajaran di sekolah.

f. Kerjasama

Kerjasama merupakan ukuran bagaimana guru SMA Negeri 6 Surakarta menyelesaikan pekerjaannya dengan bantuan sesama guru atau orang lain atau sebaliknya.

Besarnya variabel Y di ukur menggunakan teknik *rating score* melalui angket tentang kesan-kesan subjektif kepala sekolah. Masing-masing faktor dimaksud, diukur dengan pertanyaan yang jumlahnya bervariasi, dan keseluruhan pertanyaan adalah sebanyak 15 butir.



Selanjutnya dari hasil kegiatan pengumpulan data, setelah dilakukan pengolahan melalui program SPSS, diperoleh distribusi frekuensi untuk kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta. hasil distribusi frekuensi seperti yang terangkum pada tabel 12 dibawah ini.

Tabel 12. Distribusi Responden Penelitian Terhadap kinerja Guru

No	Kelompok Jawaban	Skor Nilai	Jawaban	
			Jumlah	Persentase
1	Sangat Baik	50 s/d 51	10	15,38
2	Baik	47 s/d 49	49	73,07
3	Kurang Baik	44 s/d 46	11	11,53
4	Tidak Baik	< dari skor 43	0	0,00

Sumber : Data primer.

Keterangan : Data diolah dari program SPSS

Berdasarkan hasil dari rangkuman tabel di atas, dapat disimpulkan, bahwa kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta menunjukkan kondisi kinerja sangat baik sebanyak 10 guru (15,38 %), kinerja baik sebanyak 49 guru (73,07 %), dan 11 guru (11,53 %) kinerjanya kurang baik. Dari hasil perhitungan statistik Ternyata tidak ada seorangpun guru SMA Negeri 6 Surakarta yang kinerjanya tidak baik. Berdasar hasil dari prosentase distribusi diatas memberikan gambaran bahwa rata-rata guru SMA Negeri 6 Surakarta mempunyai kinerja yang baik.

### C. Pengujian Hipotesis

#### 1. Pengertian dan Konsep Dasar

Analisa inferensial adalah analisis data yang dilakukan berdasarkan atas data deskriptif, kemudian dianalisa dengan alat-alat analisa secara statistik. Sebelum analisa inferensial dilakukan, terlebih dahulu ditentukan langkah-langkah untuk kelancaran tersebut :

- Menentukan variabel yang diamati.

Dalam penelitian ini variabel yang secara riil berhubungan dan dapat diperhitungkan meliputi :

*commit to user*

1) Variabel Dependent (Y)

Merupakan Kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta

2) Variabel Independen (X)

Merupakan variabel yang mempengaruhi nilai variabel Y. variabel X terdiri dari :

X1 = Kompetensi Profesionalisme

Pengertian Kompetensi Profesionalisme adalah pengakuan resmi suatu lembaga terhadap kemampuan profesi guru yang bersangkutan berdasar jenjang pendidikan formal yang dimiliki guru serta tingkat pengetahuan dan pemahaman seseorang terhadap ilmu pengetahuan. Kompetensi profesionalisme guru dalam hubungannya tugas pembelajaran dan pertanggungjawaban profesi guru SMA Negeri 6 Surakarta berhubungan dengan keabsahan profesi guru yang dibuktikan dengan kemampuan dan keahliannya yang dinilai menurut kriteria terukur yang ditentukan oleh Departemen Pendidikan

X2= Fasilitas Belajar

Fasilitas belajar adalah semua bentuk pengantar yang digunakan untuk menyelenggarakan pembelajaran. Fasilitas belajar juga dimaksudkan sebagai kelengkapan dan sarana yang dapat menunjang pembelajaran dan pertambahan pengetahuan siswa atau guru agar pengetahuandiperoleh dan dikuasai dengan hasil yang memuaskan.

b. Menghitung Nilai dari Masing-Masing Variabel

Dari hasil yang diperoleh melalui kuesioner yang diajukan kepada responden kemudian dilakukan pengelompokan atau penjumlahan skor dari masing-masing variabel, seperti yang terangkum dalam lampiran.

## D. Pengujian Instrument

### 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu pengujian terhadap ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas dinyatakan secara empiris oleh validitas yang disebut dengan *corrected item total correlation* berdasarkan analisis kesahihan butir sebagai kriteria pemilihan item berdasarkan batasan korelasi  $r_{bt} \geq 0,244$ . Semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,244 daya pembedanya dianggap memuaskan (Suharsimi Arikunto, 1996:366).

Penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada 65 responden dilakukan uji validitas terhadap setiap pernyataan. Hasil tes validitas dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat pada lampiran. Teknik korelasi yang dipergunakan adalah korelasi *product moment* yang kriteria pengukurannya yaitu nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

#### 1) Kompetensi Profesionalisme (X1)

Hasil uji validitas terhadap variable Kompetensi Profesionalisme, dapat dijelaskan sebagaimana tabel VIII di bawah ini

Tabel. 13 analisis validitas kompetensi profesionalisme

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan	$\alpha$
1	0,567	0,254	Valid	0,05
2	0,778	0,254	Valid	0,05
3	0,459	0,254	Valid	0,05
4	0,445	0,254	Valid	0,05
5	0,778	0,254	Valid	0,05
6	0,721	0,254	Valid	0,05
7	0,640	0,254	Valid	0,05
8	0,609	0,254	Valid	0,05
9	0,754	0,254	Valid	0,05
10	0,466	0,254	Valid	0,05
11	0,445	0,254	Valid	0,05
12	0,601	0,254	Valid	0,05
13	0,755	0,254	Valid	0,05
14	0,625	0,254	Valid	0,05
15	0,754	0,254	Valid	0,05

Sumber : Data Primer yang telah Diolah.

## 2) Fasilitas Belajar (X2)

Hasil uji validitas terhadap variabel Fasilitas Belajar, dapat dijelaskan sebagaimana tabel VII di bawah ini

Tabel. 14 analisis validitas fasilitras belajar

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan	$\alpha$
1	0,674	0,254	Valid	0,05
2	0,811	0,254	Valid	0,05
3	0,574	0,254	Valid	0,05
4	0,622	0,254	Valid	0,05
5	0,778	0,254	Valid	0,05
6	0,622	0,254	Valid	0,05
7	0,598	0,254	Valid	0,05
8	0,670	0,254	Valid	0,05
9	0,821	0,254	Valid	0,05
10	0,780	0,254	Valid	0,05
11	0,670	0,254	Valid	0,05
12	0,689	0,254	Valid	0,05
13	0,864	0,254	Valid	0,05
14	0,829	0,254	Valid	0,05
15	0,780	0,254	Valid	0,05

Sumber : Data Primer yang telah Diolah.

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa semua pernyataan mengenai fasilitas belajar yang diajukan kepada responden sebanyak 15 (lima belas) pernyataan dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$

## 3) Kinerja guru (Y)

Tabel. 15 analisis validitas kinerja guru

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan	$\alpha$
1	0,666	0,254	Valid	0,05
2	0,524	0,254	Valid	0,05
3	0,777	0,254	Valid	0,05
4	0,553	0,254	Valid	0,05
5	0,573	0,254	Valid	0,05
6	0,553	0,254	Valid	0,05
7	0,675	0,254	Valid	0,05
8	0,613	0,254	Valid	0,05
9	0,573	0,254	Valid	0,05
10	0,504	0,254	Valid	0,05
11	0,532	0,254	Valid	0,05
12	0,480	0,254	Valid	0,05
13	0,446	0,254	Valid	0,05
14	0,553	0,254	Valid	0,05
15	0,672	0,254	Valid	0,05

Sumber : Data Primer yang telah Diolah.

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa semua pernyataan mengenai kinerja guru yang diajukan kepada responden sebanyak 15 (limbelas) pernyataan dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

**b. Uji Reliabilitas**

Sesuai dengan yang diuraikan di Bab III tentang reliabilitas menunjukkan sejauhmana pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jauh jika pengukuran ulang pada subyek yang sama. Hal ini berarti bahwa reliabilitas harus diuji dengan cara melakukan pengujian ulang. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjuk sejauhmana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan kembali terhadap subyek yang sama.

*commit to user*



Teknik reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah menggunakan *Reliability Analisis Statistic* dengan *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Jika nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60. Untuk lebih jelasnya maka perhitungan uji reliabilitas dapat diuji pada tabel berikut :

Tabel. 16 analisis reliabelitas

Variabel	<i>Cronbach's</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
	<i>Alpha</i>	<i>Based on Standardized Items</i>
Kompetensi Profesionalisme	0,875	0,60
Fasilitas Belajar	0,930	0,60
Kinerja Guru	0,855	0,60

Sumber : Data Primer yang telah Diolah.

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa semua pernyataan mengenai kompetensi profesional, fasilitas belajar dan kinerja guru memiliki nilai *Cronbach's Alpha* secara berturut-turut diperoleh 87,50 %, 93,0 % dan 85,50 % menurut kriteria Nunnally (1967) dapat dikatakan reliabel.

## 2. Hasil Uji Koefisien Regresi Parsial

Hasil uji koefisien regresi parsial diukur melalui Uji t yang bertujuan untuk menguji, apakah variabel independen yang terdiri dari pengaruh kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar secara individu (dengan mengasumsikan variabel yang lain tetap) mampu mempengaruhi secara signifikan terhadap besarnya variabel dependen (kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta).

- a. Uji-t kompetensi profesionalisme terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta

Langkah-langkah pengujian :

- 1) Komposisi hipotesis

$H_0 : \beta_2 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang signifikan kompetensi profesionalisme terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta.

$H_a : \beta_2 \neq 0$ , berarti ada pengaruh yang signifikan kompetensi profesionalisme terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta.

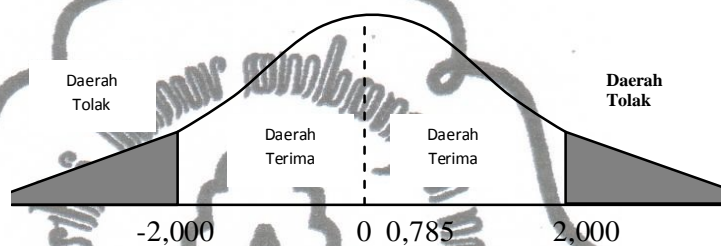
2) *Level of significance* = 0,05

3) Nilai  $t_{tabel} = 2,000$

$H_0$  diterima apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

$H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$

4) Nilai  $t_{hitung} = 0,785$



5) Kesimpulan

Dari hasil perhitungan diperoleh  $-t_{tabel} = -2,000 < t_{hitung} = 0,785 < t_{tabel} = 2,000$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara individu variabel kompetensi profesionalisme mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta.

b. Uji-t Variabel fasilitas belajar terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta

1) Komposisi hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang signifikan fasilitas belajar terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ , berarti ada pengaruh yang signifikan fasilitas belajar terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta.

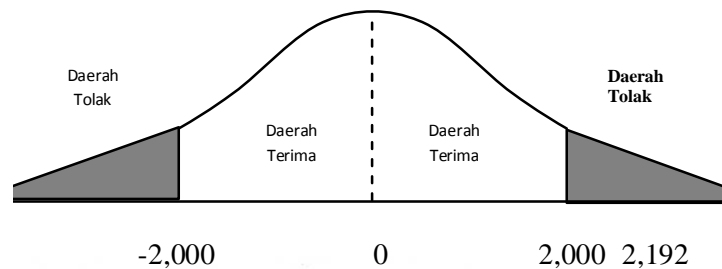
2) *Level of significance* = 0,05

3) Nilai  $t_{\alpha/2} = 2,000$

$H_0$  diterima :  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

$H_0$  ditolak :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$

4) Nilai  $t_{hitung} = 2,192$



### 5) Kesimpulan

Dari perhitungan diperoleh  $t_{hitung} = 2,192 > t_{tabel} = 2,000$  maka  $H_0$  ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya secara individu variabel fasilitas belajar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta.

### 3. Hasil Uji Koefisien Regresi Serentak

Hasil uji koefisien regresi serentak dilakukan dengan Uji F yang bertujuan untuk menguji apakah variabel independen (kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar) secara bersama-sama mampu mempengaruhi besarnya variabel dependen (kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta) secara nyata/signifikan atau tidak. Berdasar hasil analisa dengan menggunakan jasa analisis SPSS 12.0 diperoleh hasil :

#### 1) Komposisi hipotesis

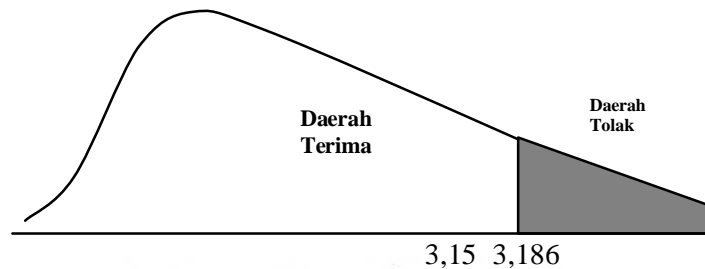
$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , tidak ada pengaruh yang signifikan secara serentak antara variabel kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ , ada pengaruh yang signifikan secara serentak antara variabel kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta

#### 2) *Level of significance* = 0,05

#### 3) Nilai $F_{tabel} = 3,15$

#### 4) Nilai $F_{hitung} = 3,186$



$H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

$H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$

#### 5) Kesimpulan

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program bantu SPSS, diketahui besarnya  $F_{hitung} = 3,186$  sedangkan nilai  $F_{tabel}$  dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  dan  $df_1 = 2$ ;  $df_2 = 60$  ( $F_{(0,05;2;60)}$ ), diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,15. Karena  $F_{hitung} = 3,186 > F_{tabel} = 3,15$ , maka secara bersama-sama variabel independen (kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar) mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta.

### E. Analisis Deskriptif

Adapun yang dimaksud dengan analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah analisis terhadap hasil pengumpulan data dari subjek penelitian atau jawaban responden yang diperoleh dengan menggunakan angket. Jawaban responden terhadap pertanyaan tentang pengaruh kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar para guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta ditunjukkan oleh jumlah skor yang diperolehnya untuk masing-masing butir pernyataan. Data dari ketiga variabel (fasilitas belajar, kompetensi profesionalisme dan kinerja guru) tersebut kemudian dianalisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### 1. Kompetensi Profesionalisme

Berdasarkan table tabulasi angket responden tentang kompetensi profesionalisme dapat diketahui nilai terendah = 48; nilai tertinggi = 70;

mean = 58,81; median = 59; modus = 57 dan standar deviasi = 5,41. Dari data yang diperoleh kemudian diklasifikasikan menurut pengukuran.

Nilai tertinggi : 70

Nilai terendah : 48

Jumlah kelas : 3

Jarak pengukurannya dapat dicari :  $70 - 48 = 22$

Jadi Intervalnya =  $\frac{22}{3} = 7,33 = 7$

Selanjutnya, berdasarkan pada tabel 17 yang memuat jawaban responden yang digunakan sebagai dasar untuk menyusun pengklasifikasian sebagai berikut :

- a. Kategori tinggi adalah nilai : 62 – 70
- b. Kategori sedang adalah nilai : 55 – 61
- c. Kategori rendah adalah nilai : 48 – 54

Dengan tersusunnya 3 kategori tersebut, maka tiap-tiap responden dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan tertentu, sehingga dapat dibuat tabel sebagai berikut :

Tabel. 17 Frekuensi Kompetensi Profesionalisme

No.	Distribusi	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi (62 – 70)	16	26,70 %
2.	Sedang (55 – 61)	29	48,30 %
3.	Rendah (48 – 54)	15	25,00 %
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100,00 %</b>

Sumber : Data primer yang diolah.

Dari hasil tabel 17, tampak bahwa dari sejumlah sampel menyatakan bahwa kompetensi profesionalisme termasuk dalam kategori tinggi sejumlah 16 atau 26,70%, termasuk kategori sedang sejumlah 29 atau 48,30 %, dan kategori rendah sejumlah 15 atau 25,00%. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi profesionalisme dapat termasuk dikategorikan sedang.

## 2. Fasilitas belajar

Berdasarkan tabel tabulasi data angket responden diketahui nilai terendah = 45; nilai tertinggi = 71; mean = 57,86 median = 57; modus = 55 dan standar deviasi = 5,51. Dari data yang diperoleh kemudian diklasifikasikan menurut pengukuran.

Nilai tertinggi : 71

Nilai terendah : 45

Jumlah kelas : 3

Jarak pengukurannya dapat dicari :  $71 - 45 = 26$

$$\text{Jadi Intervalnya} = \frac{26}{3} = 8$$

Selanjutnya, berdasarkan pada tabel 18 yang memuat jawaban responden yang digunakan sebagai dasar untuk menyusun pengklasifikasian sebagai berikut :

a. Kategori tinggi adalah nilai : 65 – 71

b. Kategori sedang adalah nilai : 56 – 64

*commit to user*



c. Kategori rendah adalah nilai : 48 – 55

Dengan tersusunnya 3 kategori tersebut, maka tiap-tiap responden dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan tertentu, sehingga dapat dibuat tabel sebagai berikut :

Tabel. 18 Frekuensi Fasilitas Belajar

No.	Distribusi	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi (65 – 71)	8	13,30 %
2.	Sedang (56 – 64)	31	61,70 %
3.	Rendah (48 – 55)	21	35,00 %
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	100,00 %

Sumber : Data primer yang diolah.

Dari hasil tabel, tampak bahwa dari sejumlah sampel menyatakan bahwa fasilitas belajar dalam kategori tinggi sejumlah 8 atau 13,30 %, termasuk kategori sedang sejumlah 31 atau 61,70 %, dan kategori rendah sejumlah 21 atau 35,00 %. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa fasilitas belajar dapat dikategorikan sedang.

### 3. Kinerja Guru

Berdasarkan tabel tabulasi data angket responden tentang kinerja guru diketahui nilai terendah = 48; nilai tertinggi = 75; mean = 60,21; median = 60; modus = 61 dan standar deviasi = 5,73. Dari data yang diperoleh kemudian diklasifikasikan menurut pengukuran.

Nilai tertinggi : 75

Nilai terendah : 48

Jumlah kelas : 3

Jarak pengukurannya dapat dicari :  $75 - 48 = 27$

$$\text{Jadi Intervalnya} = \frac{27}{3} = 9$$

Selanjutnya, berdasarkan pada tabel jawaban responden yang digunakan sebagai dasar untuk menyusun pengklasifikasian sebagai berikut :

- a. Kategori tinggi adalah nilai : 66 – 75
- b. Kategori sedang adalah nilai : 57 – 65
- c. Kategori rendah adalah nilai : 48 – 56

Dengan tersusunnya 3 kategori tersebut, maka tiap-tiap responden dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan tertentu, sehingga dapat dibuat tabel sebagai berikut :

Tabel. 19 Frekuensi Kinerja Guru

No.	Distribusi	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi (69 – 75)	5	8,30 %
2.	Sedang (60 – 68)	26	43,40 %
3.	Rendah (51 – 59)	29	48,30 %
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100,00 %</b>

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil tabel 19 tentang frekuensi kinerja guru, tampak bahwa dari sejumlah sampel menyatakan bahwa kinerja guru termasuk dalam kategori tinggi sejumlah 5 atau 8,30 %, termasuk kategori sedang sejumlah 26 atau 43,40 %, dan kategori rendah sejumlah 5 atau 48,30 %. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru dapat dikategorikan rendah.

## F. Pengujian Hipotesis

### 1. Regresi Linier Berganda

Studi tentang pengaruh kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta, bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Di samping itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel yang secara dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta.

Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian dan setelah melalui tahapan proses pengolahan data diperoleh hasilnya, yang kemudian dapat diimplementasikan dalam bentuk analisis sebagai berikut :

Tabel. 20 Matrik Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	Standard Error	t
Contant	32,161	8,000	4,020
X <sub>1</sub>	0,115	0,145	0,785
X <sub>2</sub>	0,210	0,248	2,192

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS.

Dengan demikian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 32,161 + 0,115 X_1 + 0,210 X_2 + e$$

- Constant (a) sebesar 32,161 yang berarti bila variabel kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar sama dengan nol, maka kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta akan meningkat sebesar 32,161.
- $b_1$  sebesar 0,308 dan  $t_{hit} > t_{tabel}$  ( $0,115 < 2,000$ ) atau 0,145 menunjukkan  $> 0,05$ . Maka variabel fasilitas belajar tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta, apabila variabel fasilitas belajar meningkat 1 satuan maka kompetensi professionalisme guru meningkat sebesar 0,115. Dengan asumsi fasilitas belajar dianggap konstan.
- $b_2$  sebesar 0,210 dan  $t_{hit} > t_{tabel}$  ( $0,210 < 2,000$ ) menunjukkan  $< 0,05$ . Variabel kompetensi profesionalisme secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru, apabila variabel kompetensi profesionalisme meningkat 1 satuan maka kinerja guru meningkat sebesar 0,210. Dengan asumsi fasilitas belajar dianggap konstan.

## 2. Koefisien Regresi Parsial (Uji t )

Uji t ini bertujuan untuk menguji hipotesis apakah variabel independen kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar secara individu (dengan mengasumsikan variabel yang lain tetap) mampu mempengaruhi secara signifikan terhadap besarnya variabel dependen (kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta).

Berdasar hasil uji koefisien regresi parsial dapat disimpulkan:

- a. Untuk variabel kompetensi profesionalisme diperoleh hasil analisis:

Berdasar perhitungan diperoleh  $t_{hitung} = 0,785 < t_{tabel} = 2,000$  maka  $H_0$  ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya secara individu variabel kompetensi profesionalisme secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta, dengan demikian hipotesis yang berbunyi : “Diduga ada pengaruh yang signifikan kompetensi profesionalisme terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta”, terbukti kebenarannya.

- b. Untuk variabel fasilitas belajar diperoleh hasil analisis:

Bahwa dari hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung} = 2,192 > t_{tabel} = 2,000$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara individu ada pengaruh yang signifikan variabel kompetensi profesionalisme terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta, sehingga hipotesis yang berbunyi : “Diduga ada pengaruh yang signifikan fasilitas belajar terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta”, terbukti kebenarannya.

### 3. Uji F

Untuk menguji apakah variabel independen (kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar) secara bersama-sama mampu mempengaruhi besarnya variabel dependen (kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta) secara nyata/signifikan atau tidak digunakan Uji F yang hasilnya disusun melalui tabel 21 sebagai berikut:

Tabel. 21 Hasil Perolehan Uji F

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig.
Regression	407,570	2	203,785	3,186	0,000
Residual	108,942	58	2,724		
Total	516,512	60			

Sumber : Data yang telah diolah.

Berdasar hasil perhitungan dengan menggunakan program bantu SPSS Realese 1.10 pada tabel 20, diketahui besarnya  $F_{statistik} = 3,186$  sedangkan

nilai  $F_{\text{tabel}}$  dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  dan  $df_1 = 2$ ;  $df_2 = 58$  ( $F_{(0,05;2;62)}$ ), diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,15. Secara bersama-sama variabel independen (kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar) mempunyai pengaruh yang terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi : “Diduga ada pengaruh yang signifikan kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta”, terbukti kebenarannya.

#### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dari analisis diperoleh nilai R Adjusted Square = 0,779 dan nilai  $R^2 = 0,789$ , berarti sumbangan variabel independen (kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar) terhadap variabel dependen (kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta) sebesar 78,9 %, sedangkan sisanya 21,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### G. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ternyata semua hipotesis statistik ( $H_0$ ) dalam penelitian ini di tolak pada taraf signifikan 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 6 Surakarta. Beberapa pembahasan dan interpretasi hasil penelitian lebih mendalam dikemukakan pada uraian dibawah ini:

1. Pertama, dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar secara parsial terhadap kompetensi profesionalisme guru SMA Negeri 6 Surakarta. Kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas maupun kuantitas kompetensi profesionalisme guru semakin tinggi pula kinerja guru, baik di tinjau dari kemampuan mengatur diri, ketrampilan *problem solving*, menyiapkan tugas yang akan datang dan kemampuan berfikir divergen lateral. Koefisien korelasi kedua variabel nilai  $R^2 = 0,789$ , berarti sumbangan variabel independen (kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar), dapat diinterpretasikan bahwa bila tidak dilakukan kontrol terhadap



variabel kompetensi profesionalisme ( $X_1$ ), maka 78,9 % proporsi variasi kinerja guru hanya dapat dijelaskan oleh variabel fasilitas belajar.

Kompetensi profesionalisme terhadap kinerja guru menunjukkan kebermaknaannya. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kompetensi profesionalisme merupakan bukan salah satu variabel utama ( $0,785 > 2.000$ ) atau taraf signifikansi hanya  $0,435 > 0,00$  berarti tidak konstan dan stabil berkontribusi terhadap kinerja guru (Y) SMA Negeri 6 Surakarta. Dari hasil itu dapat pula diinterpretasikan bahwa peningkatan kompetensi profesionalisme baik secara kuantitatif maupun kualitatif akan memberikan sumbangan yang belum maksimal (kurang berarti) terhadap kinerja guru (Y) guru SMA Negeri 6 Surakarta.

2. Kedua, dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh fasilitas belajar terhadap kinerja guru. Kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas maupun kuantitas fasilitas belajar semakin tinggi pula kinerja guru, baik di tinjau dari kesadaran, ketertarikan, evaluasi, mencoba dan adopsi. Koefisien fasilitas belajar terhadap kinerja guru menunjukkan nilai tentang kebermaknaannya. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa fasilitas belajar merupakan salah satu variabel utama yang secara konstan dan stabil berkontribusi terhadap kinerja guru (Y) SMA Negeri 6 Surakarta., dapat diinterpretasikan bahwa bila tidak dilakukan kontrol terhadap variabel fasilitas belajar ( $X_2$ ), maka nilai  $R^2 = 0,779$  berarti sumbangan variabel independen (kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar), dapat diinterpretasikan bahwa bila tidak dilakukan kontrol terhadap variabel fasilitas belajar ( $X_1$ ), maka 77,9 % proporsi variasi kinerja guru hanya dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi profesionalisme.
3. Ketiga, dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat fasilitas belajar memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta. Hal ini didukung hasil pengujian bahwa hasil perhitungan untuk variable kompetensi profesionalisme diperoleh  $t_{hitung} = 0,785 < t_{tabel} = 2,000$ , sedangkan dari perhitungan untuk variable fasilitas belajar diperoleh  $t_{hitung} = 2,192 > t_{tabel} = 2,000$ . Berdasar hasil pengujian tersebut nilai fasilitas



belajar lebih besar dari nilai fasilitas belajar (lebih dominan dari kompetensi profesionalisme) lebih besar berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta.

Berdasarkan hasil pengujian uji t dengan menggunakan jasa SPSS, maka hipotesis yang menyatakan :

1. Diduga ada pengaruh yang positif tetapi kurang signifikan kompetensi profesionalisme terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta dan ada pengaruh yang positif dan signifikan fasilitas belajar secara parsial terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta, telah terbukti kebenarannya.
2. Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar secara simultan terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta, telah terbukti kebenarannya.
3. Diduga variabel fasilitas belajar memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta, telah terbukti kebenarannya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Hasil analisis data, baik analisis deskriptif maupun analisis kualitatif, seperti yang telah diuraikan dalam bab-bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisa regresi berganda diperoleh nilai koefisien determinasi berganda  $R^2 = 0,789$ , yang dapat diartikan bahwa secara statistik, variabel independen (kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar) secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel dependen kinerja (Y), dan mampu menjelaskan variasi dari variabel independen sebesar 78,9 %.
2. Berdasarkan hasil analisa korelasi parsial, terlihat bahwa untuk variabel kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar mempunyai korelasi yang sangat kuat yaitu dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,139 untuk variabel kompetensi profesionalisme, dan 0,266 untuk variabel fasilitas belajar.
3. Dari hasil analisa korelasi parsial di atas terlihat bahwa untuk masing-masing variabel, hampir semuanya mempunyai pengaruh yang kuat, akan tetapi jika dilihat dari besarnya angka koefisien korelasi, maka untuk variabel fasilitas belajar ( $X_2$ ) mempunyai nilai koefisien korelasi yang paling tinggi, yaitu sebesar 0,266, hal ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas belajar mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan implikasi sebagai berikut:

### **1. Implikasi Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini dapat mendukung teori yang menyatakan bahwa kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru.
- b. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan khususnya bagi SMA Negeri 6 Surakarta, dan juga bagi para peneliti untuk penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar terhadap kinerja guru.

### **2. Implikasi Praktis**

Penelitian ini telah menunjukkan bahwa kemampuan kompetensi profesionalisme dan fasilitas belajar mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru, dengan kemampuan kompetensi profesionalisme dengan didukung fasilitas belajar yang baik maka akan diperoleh kinerja guru yang optimal, sehingga guru akan dapat menjalankan tugasnya sebagai pengajar.

## **C. Saran**

1. Berdasarkan hasil analisa deskriptif menunjukkan bahwa kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta sudah menunjukkan kinerja yang baik. Kondisi ini hendaknya tetap dipertahankan, dan terus ditingkatkan sehingga dimasa-masa yang akan datang kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta akan semakin baik.. Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta dapat diawali dengan meningkatkan indikator variabel yang paling tepat yang dapat meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 6 Surakarta.
2. Melihat hasil analisis korelasi parsial disarankan untuk masa-masa mendatang pimpinan sekolah perlu memperhatikan lebih seksama terhadap pengembangan tingkat pendidikan para guru agar terus menjadi unsur pendorong yang penting bagi peningkatan kinerja guru SMA Negeri 6

*commit to user*

Surakarta. Begitupun untuk variabel fasilitas belajar yang memiliki hubungan korelasi kedua perlu mendapatkan perhatian serius kearah pembentukan kepribadian guru SMA Negeri 6 Surakarta yang lebih matang disertai dengan pembinaan mental spiritual sehingga akan mendorong pola perilaku dan pendewasaan para guru SMA



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rohani. 2004. *Pengelolaan Pengajaran*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- As'ad, Moch, 1998, *Perilaku Organisasi*, Surabaya: Citra Media,
- Azwar Saifudin, 1992, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar,
- Burhan Bungin. 2005. *Metodelogi penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media.
- Departemen Pendidikan Nasional. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) tahun 2003. Jakarta: Sinar Grafika.
- Dian Maharani, 2006. *Hubungan Presepsi Tentang Kinerja Guru, Lingkungan Fisik, Dan Sikap Kemandirian Siswa Dengan Prestasi Belajar Akuntansi*. Skripsi S-1. Surakarta, UNS.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo, 2000, *Statistik Induktif*, Edisi 4, Yogyakarta: BPFE-UGM,
- Gurajati, Damodar, 1999, *Ekonometrika Dasar*, Jakarta: PT. Gelora Angkasa.
- Moh. Nazir. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muhibin Syah, 2007, *Psikologi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Piet A. Sahertian. 1994. *Profil pendidikan Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Siti Zumrotun. 2003. *Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Guru Dalam Proses Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru*. Tesis S-2. Surakarta. UNS
- Suhaenah Suparno. 2001. *Membangun Kompetensi Belajar*. Jakarta Depdiknas
- Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Undang-Undang Guru dan Dosen Tahun 2005. <http://www.depdiknas.go.id>, 25 Maret 2010
- UNDP. <http://www.habibiecenter.or.id>, 27 maret 2010
- Wahjo Sumidjo. 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada
- WS. Winkel. 1991. *Psikologi Pengajaran*. Jakarta: PT. Grasindo
- Yamin, Martimis. 2006. *Serertifikasi Profesi Keguruan Di Indonesia*. Jakarta: Gaung Persada.