

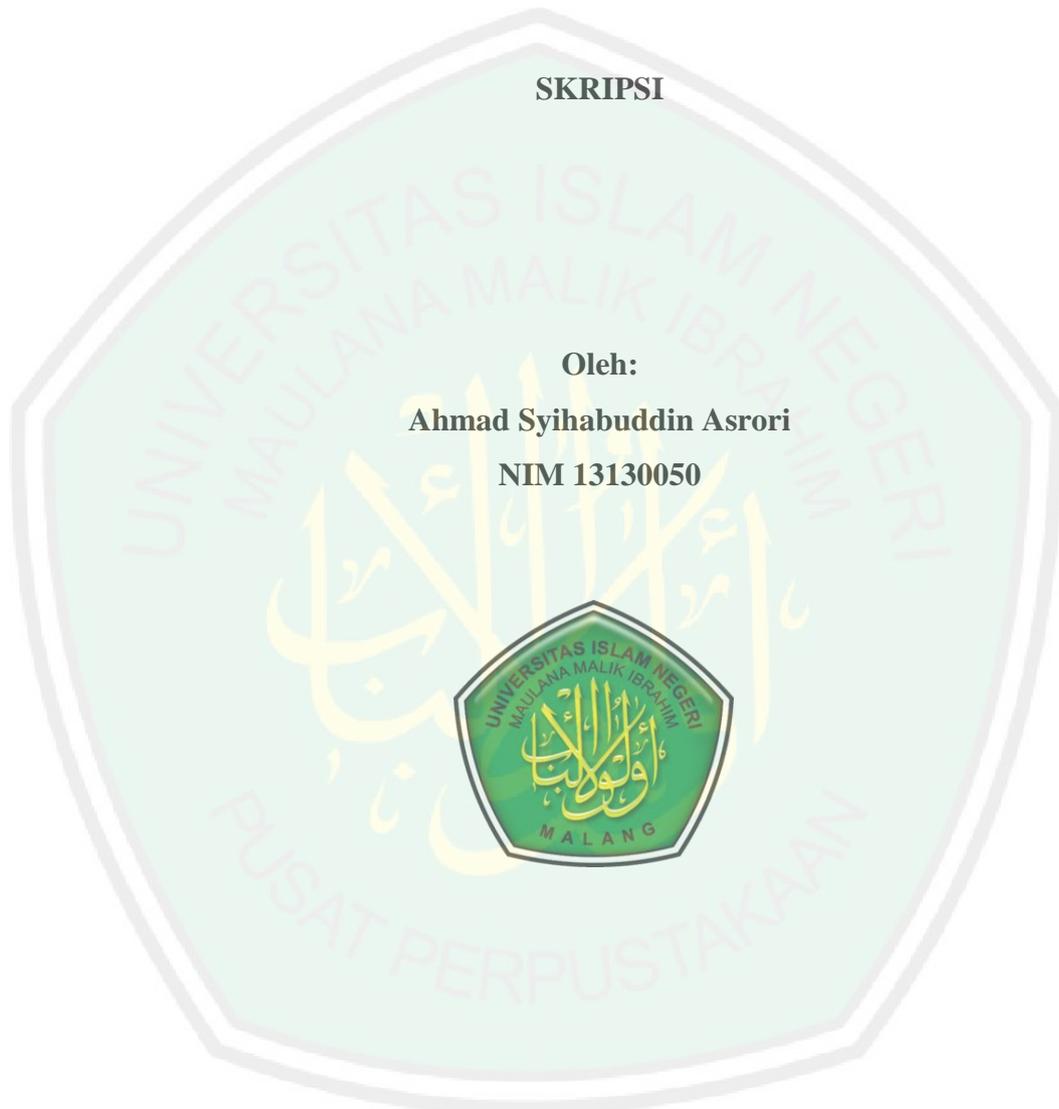
**PENGARUH KESEJAHTERAAN SOSIAL DAN KOMPETENSI
PEDAGOGIK GURU TERHADAP KINERJA GURU
MAN SUMBEROTO**

SKRIPSI

Oleh:

Ahmad Syihabuddin Asrori

NIM 13130050



**PROGRAM STUDI ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
JURUSAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

Desember, 2017

**PENGARUH KESEJAHTERAAN SOSIAL DAN KOMPETENSI
PEDAGOGIK GURU TERHADAP KINERJA GURU
MAN SUMBEROTO**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Strata Satu Sarjana Pendidikan (S.Pd)*

Oleh:

Ahmad Syihabuddin Asrori

NIM 13130050



**PROGRAM STUDI ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
JURUSAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
Desember, 2017**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KESEJAHTERAAN SOSIAL DAN KOMPETENSI
PEDAGOGIK GURU TERHADAP KINERJA GURU MAN SUMBEROTO**

SKRIPSI

Olch:

Ahmad Syihabuddin Asrori

13130050

Telah Diperiksa dan Disetujui Untuk Diuji Pada Tanggal 19 Oktober 2017

Dosen Pembimbing

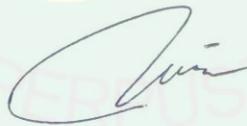


Kusumadyahdewi, M.A.B

NIP. 19720102 201411 2 005

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial



Dr. Alfiana Yuli Efiyanti, MA

NIP. 19710701 200604 2 001

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KESEJAHTERAAN SOSIAL DAN KOMPETENSI
PEDAGOGIK TERHADAP KINERJA GURU MAN SUMBEROTO

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh
Ahmad Syihabuddin Asrori (13130150)
Telah dipertahankan didepan penguji pada tanggal 21 Desember 2017 dan dinyatakan

LULUS

Serta diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar strata satu Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Panitia Sidang

Tanda Tangan

Penguji Utama
Dr. H. Nur Ali, M.Pd
NIP. 19650403 199803 1 002

:

Ketua Sidang
Dr. H. Abdul Bashith, M.Si
NIP. 19761002 200312 1 003

:

Sekretaris Sidang
Kusumadyahdewi, M.AB
NIP. 19720102 201411 2 005

:

Pembimbing
Kusumadyahdewi, M.AB
NIP. 19720102 201411 2 005

:

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
NIP. 19650817 199803 1 003

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji syukur dan terima kasihku kepada kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan beribu-ribu kenikmatan kepadaku dengan memberikan orang-orang yang selalu sayang dan selalu menyemangatiku untuk menyelesaikan skripsi.

sholawat serta salam tak lupa saya limpahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, Nabi Akhiruzaman yang telah memberikan sinar kejayaan terhadap zaman ini, yang selalu menjadi semangat dalam setiap langkah dan nafasku.

Karyaku ini aku persembahkan teruntuk orang yang paling berharga dalam hidupku, Ibu tersayang Khoirul Sa'adah dan Bapak tercinta Sulaiman, yang tanpa kenal lelah mendoakanku dalam setiap sujudnya, dalam setiap doanya, Semoga apa yang bapak ibu lakukan dan perjuangkan untuk putramu ini, membuahkan hasil yang baik, semoga bapak dan ibu masuk dalam golongan orang-orang yang dirindukan oleh para anak manusia yang ada di dunia ini, dan dijadikan golongan orang-orang yang khusnul khotimah yang dirindukan oleh surga-Nya.

Guru-guru dan Dosen-dosen yang telah menjadi jembatan bagiku untuk bisa menikmati indah dan bagusnya negeri ini, yang sudah menjadi cahaya penerang jejak langkahku,

“jasa mu tak kan pernah terlupakan”

Tanpa kehadiran beliau semua, entah kemana kaki ini akan melangkah.

MOTTO

«مَنْ خَرَجَ فِي طَلَبِ الْعِلْمِ فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ»

“Barang siapa keluar untuk mencari ilmu
maka dia berada di jalan Allah”

(HR. Turmudzi)

Kusumadyahdewi, M.AB
Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi Ahmad Syihabuddin Asrori Malang, 18 Oktober 2017
Lamp, : 4 (Empat) Eksemplar

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maliki Malang
Di
Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

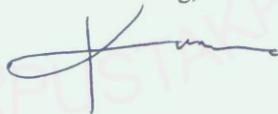
Sesudah melakukan beberapa kali bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan, dan setelah membaca skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Ahmad Syihabuddin Asrori
NIM : 13130050
Jurusan : Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Kesejahteraan Sosial dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru MAN Sumberoto

Maka selaku pembimbing, kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diujikan. Demikian, mohon dimaklumi adanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing,



Kusumadyahdewi, M.AB
NIP. 19720102 201411 2 005

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diaku dalam naskah ini dan disebutkann dalam daftar rujukan.

Malang, 18 Oktober 2017



Ahmad Syihabuddin Asrori

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah puji syukur peneliti haturkan kepada Allah SWT yang masih memberikan nafas kehidupan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kesejahteraan Sosial dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru”

Shalawat dan salam selalu terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta seluruh keluarga dan sahabat-sahabatnya, yang mana beliau sebagai Rasul Allah yang membimbing umat manusia dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang dalam menggapai kebenaran yang hakiki untuk mencapai jalan yang diridhai Allah.

Skripsi ini dibuat sebagai syarat untuk memperoleh gelar Strata Satu (S-1) Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak lepas dari beberapa pihak yang ikut membantu demi kelancaran dan kesempurnaannya, Untuk itu, penulis menyampaikan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak dan Ibu tercinta yakni Bapak Sulaiman dan Ibu Khoirul Sa'adah, kepada adik-adikku semua, yang telah memberi semangat yang selalu memberi dukungan kepada saya, dan tak henti-hentinya mendo'akan saya demi kesuksesan.
2. Yang Terhormat, Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Yang Terhormat, Dr. H. Agus Maimun, M.Ag selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Yang Terhormat, Dr. Alfiana Yuli Efiyanti, MA selaku kepala Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

5. Yang terhormat kepada ibu Kusumadyahdewi, M.AB selaku dosen pembimbing.
6. Yang terhormat kepada segenap Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, yang telah membimbing dan mencurahkan ilmunya kepada penulis.
7. Yang terhormat kepada Bapak Drs. Su'ib selaku Kepala Sekolah MAN Sumberoto Kabupaten Malang.
8. Yang terhormat kepada seluruh bapak dan ibu guru MAN Sumberoto yang telah meluangkan waktunya dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-temanku senasib seperjuangan keluarga besar PIPS B Angkatan 2013 khususnya untuk sahabat Kholid, Arif, Imam, Denny yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini dengan lancar.

Semoga Allah SWT akan selalu melimpahkan rahmat dan balasan yang tiada tara kepada semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini. Saya pribadi hanya bisa mendo'akan semoga amal ibadahnya serta jeri payahnya dapat diterima oleh Allah SWT sebagai amal yang mulia.

Kami sebagai manusia biasa, sadar bahwa dalam penyusunan laporan ini banyak kekhilafan dan kekurangan, Karena itu penulis sangat berharap saran dan kritik guna membangun selanjutnya. Harapan kami semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. *Amin Ya Robbal Alamin.*

Malang, 18 Oktober 2017

Penyusun

Ahmad Syihabuddin Asrori

NIM: 13130050

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman tranliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI serta Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158 tahun 1987 dan No. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut.

A. Huruf

ا	= a	ز	= z	ق	= q
ب	= b	س	= s	ك	= k
ت	= t	ش	= sy	ل	= l
ث	= ts	ص	= sh	م	= m
ج	= j	ض	= dl	ن	= n
ح	= h	ط	= th	و	= w
خ	= kh	ظ	= zh	ء	= ‘
د	= d	ع	= ‘	ی	= y
ذ	= dz	غ	= gh		
ر	= r	ف	= f		

B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang	= â
Vokal (i) panjang	= î
Vokal (u) panjang	= û

C. Vokal Diftong

أو	= aw
أی	= ay
أو	= û
أی	= î

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Originalitas penelitian.....	18
Tabel 3.1	: Kisi-kisi Instrumen	56
Tabel 3.2	: Kriteria Validitas Data Menurut Arikunto.....	59
Tabel 3.3	: Kriteria Reliabilitas.....	60
Tabel 4.1	: Sarana Prasarana di MAN Sumberoto.....	69
Tabel 4.2	: Masa Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	71
Tabel 4.3	: Uji Validitas Instrumen Pertanyaan.....	73
Tabel 4.4	: Uji Validitas Instrumen Pertanyaan.....	74
Tabel 4.5	: Uji Validitas Instrumen Pertanyaan.....	75
Tabel 4.6	: Uji Reliabilitas Variabel.....	76
Tabel 4.7	: Distribusi Frekuensi Variabel Kesejahteraan Sosial.....	78
Tabel 4.8	: Distribusi Frekuensi Kompetensi Pedagogik.....	80
Tabel 4.9	: Distribusi Frekuensi Kinerja Guru.....	82
Tabel 4.10	: Hasil Uji Multikolinearitas.....	84
Tabel 4.11	: Hasil Autokorelasi.....	86
Tabel 4.12	: Hasil Uji Normalitas.....	88
Tabel 4.13	: Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	89
Tabel 4.14	: Hasil Uji Koefisiensi Determinasi.....	91
Tabel 4.15	: Hasil Uji F.....	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Pengaruh Kinerja Individu dan Kelompok terhadap Organisasi (Sekolah).....	41
Gambar 2.2	: Kerangka Pengaruh Kesejahteraan Sosial dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru di MAN Sumberoto.....	49
Gambar 4.1	: Diagram Prosentase Kesejahteraan Sosial.....	79
Gambar 4.2	: Diagram Prosentase Kompetensi Pedagogik.....	81
Gambar 4.3	: Diagram Prosentase Kinerja Guru.....	83
Gambar 4.4	: Hasil Uji Heteroskidastisitas.....	87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Surat Izin Penelitian dari Fakultas
Lampiran II	: Surat Keterangan Selesai Penelitian
Lampiran III	: Bukti Konsultasi
Lampiran IV	: Angket Penelitian
Lampiran V	: Data Angket Penelitian
Lampiran VI	: Uji Validitas Instrumen
Lampiran VII	: Uji Reliabilitas Instrumen
Lampiran VIII	: Tabel Hasil Uji Asumsi Klasik
Lampiran IX	: Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Lampiran X	: Biodata Mahasiswa
Lampiran XI	: Foto Penelitian

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
NOTA DINAS PEMBIMBING	vi
SURAT PERNYATAAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
HALAMAN TRANSLITERASI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
DAFTAR ISI	xiv
ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Hipotesis Penelitian	12
F. Ruang Lingkup Penelitian	13
G. Originalitas Penelitian	13

H. Definisi Operasional	20
I. Sistematika Pembahasan	21

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	23
1. Tinjauan tentang Kesejahteraan Sosial	23
a. Pengertian Kesejahteraan Sosial	23
b. Undang-undang tentang Kesejahteraan Guru	25
2. Tinjauan tentang Kompetensi Pedagogik	28
a. Pengertian Kompetensi	28
b. Standar Kompetensi Guru	32
c. Kompetensi Pedagogik Guru	34
3. Tinjauan tentang Kinerja Guru	37
a. Pengertian Kinerja	37
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	40
c. Indikator Kinerja	43
4. Pengaruh Kesejahteraan Sosial dan Kinerja Guru terhadap Kinerja Guru	46
B. Kerangka Berfikir	48

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian	50
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian	50
C. Variabel Penelitian	51
D. Populasi dan Sampel	52

E. Data dan Sumber Data	54
F. Instrumen Penelitian	54
G. Teknik Pengumpulan data	58
H. Uji Validitas dan Reliabilitas	59
I. Analisis Data	61

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian	68
1. Identitas MAN Sumberoto	68
2. Sarana dan Prasarana MAN Sumberoto	69
3. Sejarah MAN Sumberoto	69
4. Masa Kepemimpinan Kepala MAN Sumberoto	70
5. Visi, Misi, Motto MAN Sumberoto	71
B. Hasil Penelitian	72
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	72
a. Uji Validitas	72
b. Uji Reliabilitas	76
2. Analisis Data	77
a. Analisis Statistik Deskriptif	77
b. Uji Asumsi Klasik	84
3. Analisis Regresi Linier Berganda	89
4. Uji Koefisien Determinasi (R Square)	91

5. Uji Hipotesis	92
a. Uji Parsial (uji t)	92
b. Uji Simultan (Uji F)	95

BAB V PEMBAHASAN

A. Pengaruh Kesejahteraan Sosial terhadap Kinerja Guru	97
B. Pengaruh Kompetensi Pedagogil terhadap Kinerja Guru	102
C. Pengaruh Kesejahteraan Sosial dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru	106

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan	110
B. Saran	111

ABSTRAK

Asrori, Syihabuddin Ahmad 2017. *Pengaruh Kesejahteraan Sosial dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru MAN Sumberoto*. Skripsi, Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing Skripsi: Kusumadyahdewi, M.AB.

Kata Kunci: Kesejahteraan Sosial, Kompetensi Pedagogik, Kinerja Guru.

Dalam dunia pendidikan, sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah dibutuhkan dalam upaya meningkatkan kualitas dari suatu pendidikan. Salah satu unsur yang memiliki hubungan sangat dekat dengan peserta didik dalam pelaksanaan pendidikan adalah guru. Berbicara tentang guru di Indonesia, masih banyak suara-suara yang mengatakan bahwa profesi guru masih jauh dari sejahtera, yang mengakibatkan turunnya kinerja mereka. Disisi lain peningkatan mutu dari para guru sangatlah diperlukan dalam dunia pendidikan. Di lapangan terlihat tidak sedikit guru yang belum memenuhi standar kompetensi sebagaimana diharapkan, khususnya kompetensi pedagogik. Banyak guru yang tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan mengelola peserta didik. Inilah alasan kenapa guru harus memiliki kompetensi pedagogik dalam mengajar untuk menciptakan peserta didik yang berkualitas.

Tujuan umum dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kesejahteraan sosial terhadap kinerja guru, pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru, serta pengaruh antara kesejahteraan guru dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian kuantitatif kausif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, wawancara dan observasi. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan regresi linier berganda, memaparkan data dan menarik kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kesejahteraan sosial berpengaruh positif signifikan dengan kinerja guru dengan nilai $t_{hitung} (2,280) > t_{tabel} (2,042)$ dan nilai signifikansinya $0,029 < 0,050$, (2) kompetensi pedagogik berhubungan positif signifikan dengan kinerja guru dengan nilai $t_{hitung} (2,069) > t_{tabel} (2,042)$ dan nilai signifikansinya $0,046 < 0,05$, (3) hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari variabel kesejahteraan sosial dan kompetensi guru terhadap kinerja guru dengan nilai $F_{hitung} (5,092) > F_{tabel} (3,28)$ dan nilai signifikansinya $0,012 < 0,05$. Kesimpulan bahwa ada pengaruh dari kesejahteraan sosial terhadap kinerja guru, ada pengaruh dari kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru, dan ada pengaruh antara kesejahteraan sosial dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru MAN Sumberoto.

ABSTRACT

Asrori, Syihabuddin Ahmad, 2017. *Influence of Social Welfare and Pedagogical Competency on Teacher's Performance of MAN Sumberoto*. Thesis, Department of Social Science Education, Faculty of *Tarbiyah* and Teacher Training, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Thesis Supervisor: Kusumadyahdewi, M.AB.

Keywords: Social Welfare, Pedagogical Competency, Teacher's Performance.

In the world of education, qualified human resources are needed in the effort to improve the quality of education. One of the elements that has a very close relationship with learners in the implementation of education is teacher. Speaking of teachers in Indonesia, there are still many voices saying that the teaching profession is far from prosperous, it results in the decline of their performance. On the other hand the enhancements to the quality of teachers is needed in the world of education. In the field it seems a few teachers do not meet the standards of competency as expected, particularly the pedagogical competency. Many teachers do not have the knowledge and skills to manage learners. This is why the teacher must possess the pedagogical competency in teaching the learners to create quality.

The general purpose of this research was to find out the influence between social welfare to teacher's performance, the influence of pedagogical competency on teacher's performance, and the influence between teacher's welfare and pedagogical competency on teacher's performance.

This study used a quantitative research approach with descriptive causive quantitative research. Data collection techniques used were documentation, questionnaires and observations. The data were analyzed using multiple linear regression, data presentation and drawing conclusions.

The results showed that: (1) social welfare had significant positive effect to the teacher's performance with $t_{count} (2.280) > t_{table} (2.042)$ and the significance value of $0.029 < 0.050$, (2) the pedagogical competency was positively associated significantly with the performance of teachers with $t_{count} (2.069) > t_{table} (2,042)$ and the significance value of $0.046 < 0.05$, (3) the results of multiple linear regression showed that there was a positive effect of social welfare variables and competency of teachers on teacher's performance with $F_{count} (5092) > F_{table} (3.28)$ and the significance value of $0.012 < 0.05$. The conclusion was that there was influence of social welfare on teacher's performance, there was influence of pedagogical competency on teacher's performance, and there was influence between social welfare and pedagogical competency on teacher's performance of MAN Sumberoto.

ملخص البحث

أسراري، شهاب الدين أحمد، 2017. تأثير الرفاهية الاجتماعية والكفاءة التربوية بانسبة إلى إجراءات المدرس في العملية التربوية فيالمدرسة الثانوية سومبروطو الحكومية. البحث العلمي، قسم تربية العلوم الإجتماعية، كلية التربية، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالاق. المشرف: كسومادياه ديوي الماجستير.

الكلمات الرئيسية: الرفاهية الاجتماعية، الكفاءة التربوية، إجراءات المدرس.

احتاجت العملية التربوية إلى الموارد البشرية المتميزة لغرض تطوير جودة هذه العملية نفسها. فمن أهم العناصر الذي يرتبط ارتباطا وثيقا بالطلبة في تنفيذ التربية هو المدرس. والكلام عن المدرس كمهنة في إندونيسيا فلم يزل يقال أنها بعيد عن معايير الإزدهار، شيء يعامل في انخفاض جودة العمل في أدائهم المهنة نفسها. والجودة المتميزة من قِبَل المدرسين تعد أمرا ضروريا في هذ المجال. أما في الواقع فعدد من المدرسين لم يكافئ معايير الكفاءة كما تتوقع. لاسيما الكفاءة التربوية، بل عديد منهم ليس لديهم معرفة ومهارات في إدارة الطلبة في عملية التعليم والتعلم ليكونوا (الطلبة) من أجلها ذا جودة متميزة.

يهدف هذا البحث إلى معرفة تأثير الرفاهية الاجتماعية للمدرسين إلى إجراءاتهم في العملية التربوية، ومعرفة تأثير الكفاءة التربوية إلى إجراءاتهم في العملية التربوية، ومعرفة تأثير هذين العاملين إلى الإجراءات نفسه.

يستخدم هذا البحث منهج البحث الكمي والنوع الوصفي لهذا البحث الكمي. أما طريقة جمع البيانات المستخدمة هي استطلاع وملاحظة. حُلَّت البيانات بطريقة الانحدار الخطي المتعدد، عرض البيانات واستخلاص النتائج.

أظهرت النتائج على أن (1) الرفاهية الاجتماعية لها تأثير إيجابي وفير إلى إجراءات المدرسين بنتيجة t الحساب (2,280) $t < (2,042)$ وبنتيجه أهميته $0,029 > 0,050$ ، (2) الكفاءة التربوية لها تأثير إيجابي وفير إلى إجراءات المدرسين بنتيجة t الحساب (2,069) $t < (2,042)$ وبنتيجه أهميته $0,046 > 0,05$ ، (3) نتيجة الانحدار الخطي المتعدد تشير إلى أن للرفاهية الاجتماعية والكفاءة التربوية تأثيرا إيجابيا إلى إجراءات المدرسين بنتيجة f الحساب (5,092) $f < (3,28)$ وبنتيجه أهميته $0,012 > 0,05$. الخلاصة تدل على وجود التأثير من الرفاهية الاجتماعية إلى إجراءات المدرسين، وعلى وجود التأثير من الكفاءة التربوية إلى إجراءات المدرسين، وعلى وجود التأثير من كلا العاملين إلى إجراءات المدرسين في المدرسة الثانوية سومبرو و طو الحكومية.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hakikat pembangunan Nasional adalah pembangunan adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat yang seutuhnya. Peningkatan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) juga merupakan tuntutan yang tumbuh sebagai akibat perkembangan pembangunan yang makin cepat dan kompleks. Pada saat ini SDM Indonesia sebagai salah satu sumber daya pembangunan masih merupakan potensi. Akan tetapi dengan banyaknya sumber daya yang ada ini masih menimbulkan sebuah permasalahan yakni kualitas SDM yang ada masih banyak yang rendah.¹

Dalam setiap satuan pendidikan formal pada jenjang pendidikan dasar dan menengah, “guru” disebut dalam undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen bab I pasal 1 bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Dalam hal ini guru merupakan sentral pelaksanaan kurikulum, yang harus lebih dulu mengenal, memahami dan melaksanakan,

¹ Suarman, Almasdi Syahza, *"Dampak Kebijakan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Di Daerah Riau"*, Lembaga Penelitian Universitas Riau, Pekanbaru, Website/blog:<http://almasdi.staff.unri.ac.id>, Oktober 2012, hal. 73

hal-hal yang tertuang dalam kurikulum. Tanpa guru, kurikulum tersebut hanyalah benda mati yang tiada berarti.²

Pendidikan Nasional di Indonesia sebenarnya merupakan tanggung jawab bersama antara orang tua, masyarakat dan pemerintah. Namun demikian, apabila pendidikan sedang mengalami masalah, banyak pihak secara bombardir menyalahkan pemerintah dan akhirnya tanggung jawab dari pemerintah itu dibebankan kepada guru. Tanggung jawab pendidikan ini bukan merupakan beban yang ringan, sebab dari pendidikan inilah terletak masa depan politik, ekonomi, sosial, dan budaya masyarakat Indonesia

Pada prinsipnya guru merupakan profesi yang mulia dan terpuji. Berkat pengabdian guru dalam mendidik siswa dan siswinya, muncullah sederet tokoh yang piawai dalam menggelindingkan roda pemerintahan, atau pakar ilmu pengetahuan. Berkat sentuhan tangan seorang guru, lahir pula sederet tenaga professional yang benar-benar dibutuhkan. Guru merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam meraih berbagai prestasi, dan dalam menggapai cita-cita.

Perlu diketahui bahwasannya dalam dunia pendidikan, guru mempunyai tugas ganda, yaitu sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat. Sebagai abdi Negara, guru dituntut melaksanakan tugas-tugas yang telah menjadi kebijakan pemerintah dalam usaha mencerdaskan kehidupan Bangsa, dan sebagai abdi

² Ali Rohmat, *Kapita Selekta Pendidikan*, Teras, Yogyakarta, 2009, hlm. 51

masyarakat, guru dituntut berperan aktif mendidik masyarakat dari belenggu keterbelakangan menuju kehidupan masa depan yang gemilang.³

Berbicara tentang guru di Indonesia memang tidak lepas dari mengupas masalah kesejahteraan sosial mereka yang mengakibatkan turunnya kinerja mereka. Apalagi ditambah dengan fenomena yang banyak terjadi saat ini yakni guru yang mencari tambahan nafkah diluar profesinya sebagai guru, misalnya ada yang merangkap berdagang, ataupun menjadi wirausaha yang lainnya, sehingga kinerja mereka menjadi berkurang yang imbasnya berpengaruh pada kinerja guru tersebut. Bagaimana bisa menguasai materi jika untuk membaca dan menulis saja mereka tidak sempat.

Pada tahun 1960-an, profesi guru masih cukup menjadi kebanggaan, paling tidak seorang akan bangga menjadi anak dari bapak dan ibu guru. Namun demikian, kebanggaan itu sekarang tidak dapat dipertahankan karena penghargaan masyarakat dan pemerintah terhadap profesi guru masih hanya sekedar untuk hidup pas-pasan, gali lobang tutup lobang. Guru “Umar Bakri”, adalah ilustrasi Iwan Fals tentang nasib guru yang sejak jaman Jepang atau empat puluh tahun mengabdikan dan telah banyak menciptakan menteri tetapi bernasib tragis, hanya mampu naik sepeda kumbang buntut⁴.

Dalam realita yang ada sekarang mungkin ilustrasi tersebut dapat menggambarkan sosok dari seorang guru honorer yang menerima gaji tidak seberapa, atau tidak menutup kemungkinan guru yang sudah menjadi

³ Ibid, hlm. 51-52

⁴ Hadiyanto, *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2004, hlm. 3-4

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sekalipun yang menerima gaji “cukup besar” masih terbebani untuk membiayai hidup keluarganya yang semakin hari semakin banyak. Ditambah lagi apabila seorang guru tersebut memiliki seorang anak yang masih sekolah atau yang ada di perguruan tinggi, tentu akan lebih berat lagi. Akhirnya guru pun akan menggarap apa saja yang ada disekeliling mereka yang dapat digunakan untuk “mengasapi” dapur mereka. Jika secara finansial saja seorang guru masih belum cukup untuk menghidupi keluarganya, maka jangan berharap akan peningkatan profesionalitas mereka. Jangankan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya kalau untuk menghidupi keluarganya saja mereka masih berhutang kepada Bank

Seorang guru bukan berarti tidak boleh memiliki pekerjaan lain diluar dari profesinya sebagai guru. Boleh saja seorang guru memiliki pekerjaan lain untuk mencukupi kebutuhan keluarganya namun guru juga dituntut untuk profesional, memiliki keseimbangan dalam menjalankan tugas keprofesiannya sebagai guru. Maka sangat disayangkan apabila seorang guru tidak mampu menjalankan kewajiban yang ditugaskan kepadanya secara maksimal. Oleh karena itu sangatlah penting diperlukan kompetensi pedagogik bagi seorang guru.

Namun bagaimanapun juga, guru Negeri atau honorer merupakan bagian tak terpisahkan dari sebuah upaya mencerdaskan anak bangsa. Mereka, para guru juga tak dapat dipisahkan dari gerakan nasional yang bernama ‘Revolusi Mental’ yang sedang dijalankan oleh pemerintah. Gerakan ini tentu

menempatkan guru pada posisi strategis dalam revolusi mental di bidang pendidikan.

Masih banyak suara-suara yang mengatakan bahwa profesi guru masih jauh dari sejahtera. Meskipun istilah guru sejahtera sudah tidak asing lagi, namun diskusi tentang apakah kriteria guru sejahtera itu masih jarang minim, sehingga tema guru sejahtera menjadi sangat abstrak, misalnya dalam menjawab pertanyaan seperti: Sudah adakah guru di Indonesia yang dikategorikan sebagai guru sejahtera? Jika memang ada, bagaimana kriteria guru Indonesia yang sejahtera tersebut? Dan jika guru-guru di Indonesia dimungkinkan mencapai tingkat kesejahteraan tertentu, bagaimana guru di Indonesia dapat mencapai kesejahteraannya? Pertanyaan-pertanyaan tersebut merupakan sebagian dari beberapa pertanyaan yang muncul ketika kita berbicara tentang guru yang sejahtera di Indonesia.

Dalam hal ini untuk menjawab pertanyaan diatas guru sejahtera tentu tidak melulu berorientasi pada terpenuhinya kebutuhan guru secara finansial (materi) semata, melainkan lebih kompleks, karena melibatkan juga parameter lain seperti berprestasi (memiliki etos kerja dan SDM yang handal), sehat jasmani dan rohani serta terlindungi dan dihormati dalam melaksanakan tugas keprofesiannya.

Sikap dan keseringan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sangat berbeda tergantung dari motivasi yang melatarbelakangi mereka menjadi guru. Tidak bisa dipungkiri kesejahteraan sosial guru akan berpengaruh pada sikap dan tindakan guru dalam menjalankan tugasnya sebagaimana pendidik.

Namun, kesejahteraan sosial bukan hanya di dapat dari gaji tinggi, melainkan suasana kerja dan rasa nyaman dengan kondisi kerja juga sangat berpengaruh.⁵ Apabila pekerjaan yang dijalani terasa sudah tidak nyaman, atau mungkin beban kerja yang tidak sebanding dengan gaji yang diterima, ini akan berdampak pada menurunnya kinerja dari seorang guru. Dengan demikian, kesejahteraan sosial guru yang layak sangat diperlukan dalam upaya mendukung kualitas kerja dari seorang guru.

Disisi lain peningkatan mutu dari para guru sangatlah diperlukan. Bagi seorang guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi adalah sesuatu yang dicita-citakan oleh semua guru, namun dalam pelaksanaannya pastilah tidak mudah, tentunya akan membutuhkan waktu dan biaya yang tidak sedikit, mengingat jadwal padat yang dibebankan oleh sekolah serta kondisi finansial mereka. Bisa saja mereka mengandalkan beasiswa dari pemerintah ataupun pihak swasta lainnya, tapi perlu diketahui bahwasannya beasiswa yang tersedia ini juga terbatas dibandingkan dengan jumlah peminatannya. Kompetensi pedagogik guru yang rendah juga sering menjadi kendala guru untuk memperoleh beasiswa, demikian juga kemampuan bahasa Inggris dan Arab guru yang rendah menjadi kendala untuk berhasil meraih beasiswa.

⁵ Titin Eka Sari, Ali Imron, Bambang Setyadin, “Perbedaan Tingkat Etos Kerja Antara Guru Tetap Dan Guru Tidak Tetap”, Manajemen Pendidikan Volume 24, Nomor 2, September 2013, Hlm. 175

Berdasarkan data Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (PMPTK), menunjukkan bahwasannya pendidikan guru masih rendah. Terdapat hampir separuh dari sekitar 2,6 juta guru di Indonesia tidak layak mengajar, dengan alasan kualifikasi dan kompetensinya tidak mencukupi untuk mengajar di sekolah. Berdasarkan data yang didapat dari PMPTK pada tahun 2010 tercatat baru 22,15% dari seluruh guru SD di Indonesia berpendidikan S-1 atau lebih, dan guru SMP 71,67%. Pada jenjang pendidikan menengah atas, guru SMA dan SMK yang berkualifikasi akademik S-1 atau lebih sebanyak 81,4%. Secara rasional jumlah guru SD yang tidak layak mengajar mencapai 609.217 orang, dan guru SMP sebanyak 167.643 orang, sedangkan untuk jenjang menengah atas terdapat 75.684 guru SMA yang tidak layak mengajar dan SMK sebanyak 63.961 orang. Jika di total ada 912.505 guru di Indonesia yang tidak layak mengajar.

Dalam kultur masyarakat Indonesia sampai saat ini, pekerjaan guru masih cukup tertutup. Bahkan atasan guru seperti kepala sekolah dan pengawas sekalipun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian performa guru dihadapan siswa. Memang guru tidak akan menolak program kunjungan guru oleh kepala sekolah ataupun pengawas, akan tetapi tidak jarang guru berusaha menempatkan kinerja terbaiknya pada saat dikunjungi, selanjutnya ia akan kembali kesediakala, kadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat dan antusiasme yang tinggi.⁶

⁶ *Penilaian Kinerja Guru*, Departemen Pendidikan Nasional, 2004, hal. 1

Ada pepatah mengatakan "Guru adalah Pahlawan tanpa tanda jasa" istilah itu sudah tidak asing bagi kita, bagaimana beratnya tugas yang diemban seorang guru. Guru adalah orang tua kedua bagi anak-anak bangsa selain orang tua kandung mereka yang akan membentuk baik buruknya generasi muda bangsa ini. Namun, kita tidak bisa pungkiri masih banyak guru di tanah air ini yang tidak ikhlas mengajar sehingga jika ada masalah seperti bayaran dan masalah lainnya kadang mereka akan malas untuk mengajar. Tanpa terkecuali guru PNS juga tidak lepas dari rasa malas, padahal dari segi kesejahteraan mereka sudah di tanggung negara.

Dalam 10 tahun terakhir, ketidakhadiran guru masih tinggi. Berdasarkan data Education and Knowledge Management Specialist, ACDP Indonesia, sekitar 23 persen guru malas mengajar siswanya. Ketidakhadiran guru di area-area miskin ini menjadi salah satu pemicu tingginya angka anak putus SD. "Sekitar 9,7 persen guru Indonesia tidak hadir di sekolah dan 13,5 persen guru tidak masuk ke dalam kelas meski mereka berada di lingkungan sekolah. Itu berarti guru-guru ini tidak mengajar anak-anaknya," kata Totok Amin Soefijanto. Dalam diskusi pendidikan di Kantor Kemendikbud (23/09/2015) itu, Totok mengatakan ketidakhadiran guru juga menjadi masalah serius di area-area seperti Papua dan Papua Barat, di mana angka ketidakhadiran guru di Provinsi Papua mencapai 37 persen. "Di daerah terpencil, terutama bagian timur Indonesia, terdapat kekurangan fasilitas sekolah, dan jarak yang harus ditempuh anak dari rumah ke sekolah terlalu jauh. Belum lagi gurunya malas

datang, membuat murid tidak melanjutkan pendidikan ke jenjang menengah," imbuh Totok.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nana Sudjana (2009: 42) menunjukkan bahwa 76,6 persen hasil belajar peserta didik dipengaruhi oleh kinerja guru. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Darling & Hammond dari Stanford University menunjukkan bahwa dari hasil analisis kuantitatif, kualitas guru mempunyai korelasi yang sangat kuat terhadap prestasi belajar peserta didik. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Schacter dari Milken Family Foundation yang menyebutkan bahwa kinerja guru merupakan variabel yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kualitas dan kinerja guru berkaitan erat dengan kompetensi yang dimilikinya.

Di lapangan terlihat tidak sedikit guru yang belum memenuhi standar kompetensi sebagaimana diharapkan. Pertama, guru tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan mengelola peserta didik. Misalnya, banyak kasus guru yang memberikan hukuman yang berlebihan terhadap siswanya, bahkan sampai melukai. Kedua, kepribadian guru masih labil. Misalnya, guru menodai muridnya sendiri, sehingga guru semacam ini sulit untuk dijadikan teladan oleh para siswa dan masyarakat. Ketiga, kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat masih rendah. Misalnya, guru tidak mampu menulis karya ilmiah sebagai bagian dari komunikasi dengan masyarakat, dan buruknya hubungan guru dan siswa serta masyarakat, sehingga guru tidak mengetahui *problem* yang dihadapi muridnya apalagi masyarakat sekitarnya.

Keempat, penguasaan guru terhadap materi pembelajaran masih dangkal. Misalnya, guru kesulitan dalam menerapkan materi yang diajarkan dengan kehidupan siswanya sehari-hari. Beberapa contoh ini hanya sebagian kecil saja dari kelemahan yang dimiliki para guru kita, di kota maupun di desa.⁷

Di MAN Sumberoto misalnya, yang dapat dikatakan masih baru menyandang predikat sebagai sekolah Negeri, berdasarkan pengalaman saya PPL di sekolah tersebut terdapat fenomena banyak guru yang belum berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan juga masih terdapat guru yang belum memiliki kualifikasi yang mumpuni dalam proses pembelajaran, misalnya masih terdapat guru yang bingung terhadap pengembangan kurikulum/silabus juga masih banyak dijumpai kekurangan dalam berbagai aspek baik itu dalam perancangan pembelajaran sampai evaluasi pembelajaran, sehingga guru hanya terkesan “asal jadi” dalam proses pembuatannya. Inilah alasan kenapa guru harus memiliki kompetensi pedagogik dalam mengajar Untuk menciptakan peserta didik yang berkualitas.

Melihat fenomena tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kesejahteraan Sosial dan Kompetensi pedagogik Guru terhadap Kinerja Guru di MAN Sumberoto**

⁷ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru (melalui pelatihan dan sumber belajar teoridan praktik)*, KENCANA, Jakarta, 2011. Hlm: 7

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kesejahteraan sosial terhadap kinerja para guru MAN Sumberoto ?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru MAN Sumberoto?
3. Apakah ada pengaruh kesejahteraan sosial dan kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru di MAN Sumberoto?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui pengaruh kesejahteraan sosial terhadap kinerja para guru MAN Sumberoto
2. Untuk Mengetahui pengaruh kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru MAN Sumberoto.
3. Untuk Mengetahui pengaruh kesejahteraan sosial dan kompetensi terhadap kinerja guru di MAN Sumberoto.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Manfaat yang diharapkan adalah bahwa seluruh tahapan penelitian serta hasil penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan dan sekaligus sebagai prasyarat bagi penulis untuk mendapatkan gelar sarjana.

2. Bagi MAN Sumberoto

Hasil penelitian dapat dijadikan rujukan dalam upaya mengembangkan kesejahteraan sosial dan kompetensi dan kinerja guru di MAN Sumberoto

3. Bagi Mahasiswa Jurusan Pendidikan IPS

Penelitian ini dapat di jadikan referensi oleh mahasiswa khususnya mahasiswa jurusan pendidikan IPS yang melakukan kajian terhadap faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja seorang guru.

E. Hipotesis Penelitian

Peneliti akan menguraikan dugaan sementara atau yang biasa disebut dengan hipotesis, mengenai pengaruh kesejahteraan sosial dan kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru di MAN Sumberoto.

Hipotesis adalah suatu kesimpulan yang masih kurang atau kesimpulan yang masih belum sempurna sehingga diperlukan pembuktian.⁸ Hipotesis terbagi menjadi dua jenis yaitu hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dan hipotesis alternatif (H_a) yang menunjukkan adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.⁹

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_{01} : Tidak ada pengaruh kesejahteraan sosial (X_1) terhadap kinerja guru(Y)

H_{a1} : Ada pengaruh kesejahteraan sosial (X_1) terhadap kinerja guru (Y)

⁸Burhan Bungin. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2005) hlm. 85

⁹Ibid., hlm. 89

Ho₂: Tidak ada pengaruh kompetensi pedagogik guru (X₂) terhadap kinerja guru (Y)

Ha₂: Ada pengaruh kompetensi pedagogik guru (X₂) terhadap kinerja guru (Y)

Ho₃: Tidak ada pengaruh kesejahteraan sosial (X₁) dan kompetensi pedagogik guru (X₂) terhadap kinerja guru (Y)

Ha₃: Ada pengaruh kesejahteraan sosial (X₁) dan kompetensi pedagogik guru (X₂) terhadap kinerja guru (Y)

F. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian dapat lebih terarah, maka permasalahan di fokuskan pada variabel penelitian. Dalam penelitian ini, terdapat 3 Variabel : a) 2 variabel bebas yakni kesejahteraan sosial dan kompetensi pedagogik guru; b) 1 variabel terikat yakni kinerja guru MAN Sumberoto. Variabel-variabel tersebut selanjutnya akan dijelaskan dengan indikator-indikator berdasarkan teori para ahli. Sasaran penelitian ini sendiri adalah seluruh guru di MAN Sumberoto.

G. Originalitas Penelitian

Berdasarkan penelusuran terhadap judul penelitian yang sejenis, ditemukan sedikitnya 3 (Tiga) judul skripsi dan 1 (Satu) Tesis terkait tentang pengaruh kesejahteraan sosial dan kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru yakni:

1. Skripsi atas nama Auliya Chandra Kirana, mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta jurusan pendidikan agama Islam dengan judul “Pengaruh Kelayakan Ekonomi Guru Terhadap Etos Kerja Di RA.Ath-Thohiriyyh Getas Jaten Karanganyar” tahun 2014. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kelayakan ekonomi guru dengan etos kerja para guru di RA.Ath-Thohiriyyah tersebut. Hal ini terbukti dari hasil analisis korelasi yang memperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,904 > 0,666$ diterima pada taraf signifikan 5%. dan diperoleh nilai r tabel sebesar 0,666 jika nilai $r_{xy} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya ada pengaruh kelayakan ekonomi guru terhadap etos kerja di RA. Ath-Thohiriyyah Getas Jaten Karanganyar. Nilai koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,904 yang berada pada interval 0,80 – 1,00 pada kategori sangat kuat sehingga dapat diketahui bahwa kelayakan ekonomi guru berpengaruh sangat kuat terhadap etos kerja di RA. Ath-Thohiriyyah Getas Jaten Karanganyar.
2. Skripsi atas nama Arifah Kurniawati dengan judul “Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Etos Kerja Guru Di MTs NU 02 Al Ma’arif Boja Kendal Tahun Pelajaran 2011-2012”, mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang jurusan studi kependidikan Islam. Berdasarkan hasil perhitungan variabel X yang berkenaan dengan tunjangan kesejahteraan guru di MTs NU 02 Al Ma’arif Boja Kendal Tahun Pelajaran 2011-2012, dengan nilai terendah 33 dan nilai tertinggi 58, termasuk dalam kategori cukup, yang berarti tunjangan kesejahteraan

di MTs NU 02 Al Ma'arif Boja Kendal mempengaruhi etos kerja guru. Sedangkan Berdasarkan hasil perhitungan variabel Y yang berkenaan dengan etos kerja guru di MTs NU 02 Al Ma'arif Boja Kendal Tahun Pelajaran 2011-2012, dengan nilai terendah 33 dan nilai tertinggi 60, termasuk dalam kategori cukup baik. Besarnya pengaruh tunjangan kesejahteraan guru di MTs NU 02 Al Ma'arif Boja Kendal sebesar 88,0%, sisanya etos kerja guru dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Skripsi atas nama Siti Khoeriyah mahasiswa Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Salatiga, jurusan pendidikan agama Islam yang berjudul "Hubungan Kesejahteraan Tenaga Pendidik Dengan Kompetensi pedagogik guru Di Smk Al Ittihad Poncol Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang Tahun 2011". Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Ada hubungan antara tingkat kesejahteraan tenaga pendidik terhadap tingkat kompetensi guru SMK Al Ittihad Poncol Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang tahun 2011. Hal ini terbukti dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan rumus *product moment* menghasilkan tingkat korelasi koefisiensi antara tingkat kesejahteraan tenaga pendidik terhadap tingkat eksistensi kompetensi guru SMK Al Ittihad Poncol Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang tahun 2011 sebesar menghasilkan r_{xy} : 0,854 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat.

4. Tesis atas nama Yulianto mahasiswa pasca sarjana Universitas Sebelas Maret, yang berjudul “Hubungan Kesejahteraan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kabupaten Sragen” tahun 2011. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Terdapat korelasi yang signifikan antara kesejahteraan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru. Faktor-faktor tersebut secara bersama-sama ikut berperan dalam menentukan tercapainya kinerja guru yang maksimal.
5. Jurnal Penelitian oleh I Putu Asiatina yang berjudul “Determinasi Kompetensi, Motivasi Berprestasi dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Busungbiu”. Hasil penelitian ini adalah Pertama, ditemukan bahwa terdapat determinasi yang positif dan signifikan antara kompetensi guru (X_1) dan kinerja guru (Y). Kedua, terdapat determinasi yang positif dan signifikan motivasi berprestasi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Ketiga, terdapat determinasi yang positif dan signifikan kesejahteraan guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y) dengan koefisien korelasi $r_{x_3y} = 0,376$, dan koefisien determinasi $(r_{x_3y})^2 = (0,376)^2 = 14,10\%$ yang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $\hat{Y} = 112,030 + 0,281X_3$. Keempat, secara simultan, terdapat determinasi kompetensi, motivasi berprestasi dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru. Kelima, penelitian juga membuktikan, bahwa berdasarkan besarnya koefisien korelasi parsial determinasi motivasi

berprestasi terhadap kinerja guru menduduki peringkat pertama, kemudian determinasi kompetensi guru terhadap kinerja guru menduduki peringkat kedua, dan determinasi kesejahteraan guru terhadap kinerja guru menduduki peringkat ketiga. Implikasi hasil penelitian ini adalah kompetensi, motivasi berprestasi, dan kesejahteraan guru agar terus ditingkatkan secara optimal agar kinerja guru dapat ditingkatkan, khususnya guru di SMP Negeri di Kecamatan Busungbiu.

6. Skripsi oleh Vicky Vidaya Viqraizin dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan sumbangan 11,28%. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan sumbangan sebesar 6,32%. Kompetensi pedagogik dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan sumbangan sebesar 17,6%.

Keaslian penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan dan sesuai dengan asas-asas keilmuan yang harus dijunjung tinggi yaitu kejujuran, rasional, objektif serta terbuka. Hal ini merupakan implikasi etis dari proses menemukan kebenaran ilmiah sehingga dengan demikian penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya secara ilmiah, keilmuan dan terbuka untuk kritisi yang sifatnya membangun. Agar lebih mudah di pahami, penulis menyajikan originalitas penelitian dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Originalitas Penelitian

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Originalitas Penelitian
1.	Auliya Chandra Kirana (2014) <i>“Pengaruh Kelayakan Ekonomi Guru Terhadap Etos Kerja Di RA.Ath-Thohiriyh Getas Jaten Karanganyar”</i>	<ol style="list-style-type: none"> Objek kajian penelitiannya adalah guru Merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif 	<ol style="list-style-type: none"> Kelayakan ekonomi sebagai variabel independen Objek kajiannya di RA.Ath-Thohiriyh Getas Jaten Karanganyar 	<ol style="list-style-type: none"> Kesejahteraan sosial dan Kompetensi pedagogik sebagai variabel independen Kinerja guru sebagai variabel dependen
2.	Arifah Kurniawati (2011) <i>“Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Etos Kerja Guru Di MTs NU 02 Al Ma’arif Boja Kendal Tahun Pelajaran 2011-2012”</i>	Merupakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif	<ol style="list-style-type: none"> Tunjangan kesejahteraan sebagai variabel independen Objek kajiannya di MTs NU 02 Al Ma’arif Boja Kendal 	<ol style="list-style-type: none"> Variabel Independen menggunakan Kesejahteraan Sosial Kinerja guru sebagai variabel dependen
3.	Siti Khoeriyah (2011) <i>“Hubungan Kesejahteraan Tenaga Pendidik Dengan Kompetensi pedagogik guru Di Smk Al Ittihad Poncol Kecamatan</i>	<ol style="list-style-type: none"> kesejahteraan sebagai variabel independen Merupakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif 	<ol style="list-style-type: none"> Kompetensi pedagogik guru merupakan variabel dependen Objek kajiannya di SMK Al Ittihad Poncol Kecamatan 	<ol style="list-style-type: none"> Kesejahteraan Sosial dan Kompetensi pedagogik sebagai variabel independen Kinerja guru sebagai variabel dependen

	<i>Bringin Kabupaten Semarang Tahun 2011”</i>		Bringin Kabupaten Semarang	
4.	Yulianto, 2011 (Tesis) “ <i>Hubungan Kesejahteraan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Sekolah menengah Kejuruan Negeri 2 Kabupaten Sragen</i> ”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesejahteraan salah satu variabel independen 2. Kinerja guru sebagai variabel dependen 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja merupakan variabel independen selain kesejahteraan 3. Objek kajiannya di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kabupaten Sragen 	Kesejahteraan Sosial dan Kompetensi pedagogik sebagai variabel independen
5	I Putu Asiatina (Jurnal) “ <i>Determinasi Kompetensi, Motivasi Berprestasi dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Busungbiu</i> ”.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi, dan kesejahteraan sebagai variabel independen 2. Kinerja guru sebagai variabel dependen 	Terdapat 3 variabel independen yakni kompetensi pedagogik, motivasi berprestasi, dan kesejahteraan guru.	Hanya terdapat 2 variabel independen yakni Kesejahteraan Sosial dan Kompetensi pedagogik sebagai variabelu independen
6	Victy Vidaya Viqraizin, 2015, (Skripsi) “ <i>Pengaruh Kompetensi Pedagogik</i>	Kinerja guru sebagai variabel dependen.	Variabel independen berupa kompetensi pedagogik dengan kepuasan	Terdapat variabel Kesejahteraan sosial sebagai variabel independen

<i>Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta”</i>		kerja	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-------	--

H. Definisi Operasional

1. Pengertian Kesejahteraan Sosial.

Kesejahteraan sosial yang dimaksud disini adalah kesejahteraan sosial yang di khususkan bagi seorang guru. Yang dimaksud kesejahteraan sosial bagi seorang guru adalah dapat berupa imbalan atau kompensasi yang diberikan kepada seorang guru atas balas jasa terhadap kinerjanya. Kesejahteraan ini dapat bersifat material dan non-material. Kesejahteraan material untuk memenuhi kebutuhan internal manusia, yang kebutuhan internal fisik/biologis dan kebutuhan eksternal. Kesejahteraan non material adalah kesejahteraan untuk memenuhi kebutuhan internal sosial psikologis dan spiritual/rohaniah.

2. Pengertian Kompetensi pedagogik guru

Kompetensi pedagogik guru adalah kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik, mulai dari memahami karakteristik peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran sampai evaluasi terhadap peserta didik sehingga akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran dari peserta didik dalam mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

3. Pengertian Kinerja guru

Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pendidik yang ditunjukkan dari hasil kerja nyata berupa prestasi kerja oleh seorang pendidik dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah dibebankan kepadanya sebagai seorang pendidik.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari penelitian ini, maka peneliti akan memaparkan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I : Dalam pendahuluan ini berisi tentang latar belakang masalah yang menjadi sebab mengapa penelitian ini dilakukan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis penelitian, ruang lingkup penelitian, originalitas penelitian, hasil penelitian terdahulu, definisi operasional dan sistematika pembahasan.

BAB II : Berisi tentang teori-teori dari para ahli sebagai penguat bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas di sini yaitu kesejahteraan dan kompetensi pedagogik guru, dan variabel terikat di sini adalah kinerja guru MAN Sumberoto.

BAB III : Dalam metode penelitian ini memuat cara-cara atau metode dalam pengumpulan data antara lain : lokasi penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, data dan sumber data, populasi dan sampel, instrumen penelitian, pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV : Berisi tentang deskripsi lokasi penelitian dan penyajian data yang telah diperoleh dari angket yang disebarakan pada responden.

BAB V : Berisi tentang pembahasan terhadap temuan-temuan penelitian yang dikemukakan dalam hasil penelitian.

BAB VI : Berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan. Dalam bagian penutup.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Tinjauan tentang Kesejahteraan Sosial

a. Pengertian Kesejahteraan Sosial

Kesejahteraan berasal dari kata “sejahtera”. Sejahtera ini mengandung pengertian dari bahasa sanksekerta “*Catera*” yang berarti payung. Dalam konteks ini, kesejahteraan yang terkandung dalam arti “*catera*” (payung) adalah orang sejahtera yaitu orang yang dalam hidupnya bebas dari kemiskinan, kebodohan, ketakutan, atau kekhawatiran sehingga hidupnya aman tentram, baik lahir maupun batin. Sedangkan sosial berasal dari kata “*socius*” yang berarti kawan, teman dan kerjasama. Orang yang sosial adalah orang yang dapat berelasi dengan orang lain dan lingkungannya dengan baik. Jadi kesejahteraan sosial dapat diartikan sebagai suatu kondisi diman orang dapat memenuhi kebutuhannya dan dapat berelasi dengan lingkungannya secara baik.¹⁰

Dalam istilah umum, sejahtera menunjuk ke “keadaan yang baik”, kondisi manusia di mana orang-orangnya dalam keadaan makmur, dalam keadaan sehat dan damai.¹¹ Supriyadi lebih jelas lagi mengatakan bahwa:

¹⁰ Adi Fahrudin, *Pengantar Kesejahteraan Sosial*. (Bandung: Refika Aditama, 2012) hlm. 8-9

¹¹ <https://id.wikipedia.org/wiki/Kesejahteraan>, di akses pada tanggal 6 November 2016 pukul 13.15 WIB.

Kesejahteraan sosial dalam arti luas meliputi gaji, tunjangan-tunjangan intensif yang diberikan karena menjalankan tugasnya. Lebih lanjut lagi kesejahteraan sosial memiliki arti material yang meliputi: gaji, intensif, penyediaan fasilitas yang antara lain perumahan perpustakaan, dan lain-lain. Sedangkan yang aspek non-materi meliputi antara lain kemudahan kenaikan pangkat, pengembangan karir, suasana kerja perlindungan hukum, Jaminan sosial, dan lain-lain¹²

Sementara itu, pengertian kesejahteraan sosial lain juga dikemukakan oleh Friedlander, mengatakan bahwa:

Kesejahteraan sosial adalah sistem yang terorganisasi dari pelayanan-pelayanan sosial dan institusi-institusi yang dirancang untuk membantu individu-individu dan kelompok-kelompok guna mencapai standart hidup dan kesehatan yang memadai dan relasi-relasi personal dan sosial sehingga memungkinkan mereka dapat mengembangkan kemampuan dan kesejahteraan sepenuhnya selaras dengan kebutuhan-kebutuhan keluarga dan masyarakatnya.¹³

Dalam UU Nomor 11 Tahun 2009 tentang kesejahteraan sosial menyatakan bahwa kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya.¹⁴

Berdasarkan pengertian di atas tentang kesejahteraan guru adalah pemberian kemakmuran hidup kepada orang yang bekerja di lingkungan pendidikan, baik berupa material maupun *non-material* sehingga terpenuhi kehidupan yang layak dan lebih baik sebagai timbal balik atau balas jasa dari tanggung jawab yang dikerjakan. Pemenuhan

¹² Dedi Supriyadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Kayanusa, 1988, hlm: 7

¹³ Friedlander (1980) dikutip oleh Adi Fahrudin, *Pengantar Kesejahteraan Sosial*. (Bandung: Refika Aditama, 2012) hlm. 9

¹⁴ *Ibid*, hlm. 10

kesejahteraan yang memadai bagi guru akan menambah semangat dalam pekerjaannya, sehingga timbul kesadaran untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya yang ada pada dirinya. Apabila tanggung jawab yang dipikul guru dilaksanakan dengan baik, maka mutu pendidikan mudah dicapai. Oleh karena itu, pihak-pihak penyelenggara pendidikan, baik pemerintah maupun organisasi pendidikan perlu memperhatikan sepenuhnya terhadap martabat kepentingan serta kesejahteraan guru.

b. Undang-undang Tentang Kesejahteraan Guru.

Perhatian pemerintah Indonesia berkaitan dengan kesejahteraan guru tersurat dalam Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 40 ayat 1 yang bunyinya sebagai berikut :¹⁵

- 1) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai
- 2) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
- 3) Pembinaan karier sesuai dengan pengembangan kualitas
- 4) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual
- 5) Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, fasilitas untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

¹⁵ Depdiknas, 2003, Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta.

Selain Undang-undang diatas pemerintah menindak lanjuti dengan adanya Undang-undang Republik Indonesia no. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 14 yang berbunyi: Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak:¹⁶

- 1) Memperoleh penghasilan dan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial
- 2) Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
- 3) Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual
- 4) Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi
- 5) Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan
- 6) Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan
- 7) Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas
- 8) Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi
- 9) Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan

¹⁶ Ibid

- 10) Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi
- 11) Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

Berdasarkan Undang-undang diatas, Kementrian Pendidikan Nasional menetapkan adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 74 Tahun 2008 Bab III tentang Hak Guru yang meliputi:¹⁷

- 1) Tunjangan profesi
- 2) Tunjangan fungsional dan subsidi tunjangan fungsional
- 3) Tunjangan khusus
- 4) Kesetaraan tunjangan
- 5) Maslahat tambahan
- 6) Penghargaan
- 7) Promosi
- 8) Penilaian, penghargaan dan sanksi oleh guru kepada peserta didik
- 9) Perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual
- 10) Akses memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran
- 11) Kebebasan untuk berserikat dalam berorganisasi profesi guru
- 12) Kesempatan berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan
- 13) Pengembangan dan peningkatan kualifikasi akademik, kompetensi, dan keprofesian guru

¹⁷ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 74 Tahun 2008 Bab III tentang Hak Guru

14) Cuti.

2. Tinjauan tentang Kompetensi Pedagogik Guru

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Echols dan Shandily “kata kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* sebagai kata Benda *competence* yang berarti kecakapan, kompetensi, dan kewenangan”¹⁸ Seiring dengan pendapat Suparno menjelaskan bahwa “kata kompetensi biasanya diartikan sebagai kecakapan yang memasai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai pemilik keterampilan dan kecakapan yang disyaratkan”¹⁹

Dalam pengertian yang luas diatas bahwa setiap cara yang digunakan dalam pelajaran yang ditunjukkan untuk mencapai kompetensi adalah untuk mengembangkan manusia yang bermutu yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sebagaimana disyaratkan.²⁰

Menurut Munandar “kompetensi merupakan daya untuk melakukan suatu tindakan sebagai hasil dari pembawaan dan latihan.”²¹ Pendapat ini menginformasikan dua faktor yang mempengaruhi terbentuknya kompetensi, yaitu (1) faktor bawaan seperti bakat, dan (2) faktor latihan seperti hasil belajar.²²

¹⁸ Menurut Echols dan Shandily yang dikutip Suwardi (2008;3) dikutip oleh Martinis Yamin, Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*. (Jakarta: Gaung Persada, 2010) hlm.47

¹⁹ Suparno (2002;22) di kutip oleh Martinis Yamin, Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*. (Jakarta: Gaung Persada, 2010) hlm.47

²⁰ Ibid, hlm.5-6

²¹ Munandar (1992;17) di kutip oleh Martinis Yamin, Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*. (Jakarta: Gaung Persada, 2010) hlm.6

²² Ibid, hlm.6

Istilah kompetensi memiliki banyak makna. Broke and Stone mengemukakan bahwa kompetensi sebagai “...*descriptive of qualitative nature of teacher behavior appears to be entirely meaningful.*”²³ Artinya, kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru atau tenaga kependidikan yang tampak sangat berarti. Dengan demikian, kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.²⁴

Kenezovich menjelaskan “kompetensi adalah kemampuan-kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi.”²⁵ Kemampuan tersebut merupakan hasil dari penggabungan dari kemampuan-kemampuan yang banyak jenisnya, dapat berupa pengetahuan, keterampilan, kecerdasan, dan lain-lain yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan organisasi.²⁶

Johnson mengemukakan bahwa “...*competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition.*”²⁷ Artinya kompetensi merupakan perilaku yang rasional

²³ Broke and Stone (2005) dikutip oleh Mulyasa. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. (Bandung; PT Remaja Rosdakarya, 2013) hlm. 62.

²⁴ Ibid, hlm. 62-63

²⁵ Kenezovich (1984:17) dikutip oleh Martinis Yamin, Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*. (Jakarta: Gaung Persada, 2010) hlm.6

²⁶ Ibid, hlm.6-7

²⁷ Johnson (2004), dikutip oleh Mulyasa. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. (Bandung; PT Remaja Rosdakarya, 2013) hlm. 63

untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.²⁸

Memahami uraian di atas, ternyata kompetensi mengacu kepada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan, kompetensi menunjuk kepada performa dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan. Dikatakan rasional karena mempunyai arah atau tujuan. Sedangkan performa merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya dapat diamati saja, tetapi meliputi sesuatu yang lebih jauh dari itu, bahkan menembus sesuatu yang tidak kasatmata.²⁹

Memahami uraian diatas, beberapa aspek atau ranah yang terkandung dalam konsep kompetensi dapat diuraikan sebagai berikut:³⁰

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang guru mengetahui cara melakukan identifikasi kebutuhan belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran terhadap peserta didik sesuai dengan kebutuhannya.
- 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya seorang guru yang akan melaksanakan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi peserta didik, agar dapat melaksanakan pembelajaran secara efektif dan efisien.

²⁸ Ibid.

²⁹ Ibid

³⁰ Ibid

- 3) Kemampuan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan guru memilih dan membuat alat peraga sederhana untuk memberi kemudahan belajar kepada peserta didik.
- 4) Nilai (*value*), yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku guru dalam pembelajaran (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
- 5) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang/tidak senang, suka/tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan upah/gaji, dan sebagainya.
- 6) Minat (*interest*), yaitu kecenderungan seorang untuk melakukan sesuatu perbuatan. Misalnya minat untuk mempelajari atau melakukan sesuatu.

Analisis di atas sesuai dengan KEPMENDIKNAS No. 045/U/2002, yang mengungkapkan bahwa kompetensi adalah seperangkat tindakan, cerdas, penuh tanggung jawab, yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas dibidang pekerjaan tertentu. Ketentuan diatas dapat diinterpretasikan bahwa ijazah hanya dikeluarkan oleh lembaga pendidikan formal terakreditasi, sedangkan sertifikat kompetensi diberikan oleh satuan pendidikan yang terakreditasi atau lembaga

sertifikasi. Jadi, untuk sertifikasi kompetensi diluar sertifikat pendidik dan tenaga kependidikan boleh dilakukan oleh lembaga pelatihan, sekalipun ada yang secara resmi tidak terakreditasi. Di luar negeri, sertifikat kompetensi dilakukan oleh lembaga sertifikasi. Misalnya, sertifikat kompetensi untuk juru gambar, juru kawih (penyayi), *programmer*, dan montir mobil.³¹

b. Standar Kompetensi Guru

Samana menjelaskan bahwa “kompetensi guru adalah kemampuan yang ditampilkan oleh guru dalam melaksanakan kewajibannya memberikan pelayanan pendidikan pada masyarakat.”³²

Menurut Abdul Majid standart kompetensi guru adalah “suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan berperilaku layaknya seorang guru untuk menduduki jabatan fungsional sesuai bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan.”³³

Menurut Suwardi, “standar kompetensi guru memiliki tiga komponen yaitu: 1) komponen pengelolaan pembelajaran, 2) komponen pengembangan potensi, 3) komponen penguasaan akademik.”³⁴ Masing-masing komponen kompetensi mencakup seperangkat pengetahuan. Selain ketiga komponen kompetensi tersebut, guru

³¹ Ibid, hlm. 64

³² Samana (1994;18) dikutip oleh Martinis Yamin, Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*. (Jakarta: Gaung Persada, 2010) hlm.7

³³ Abdul Majid (2008;6) dikutip oleh Martinis Yamin, Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*. (Jakarta: Gaung Persada, 2010) hlm.7

³⁴ Suwardi (2008;8) dikutip oleh Martinis Yamin, Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*. (Jakarta: Gaung Persada, 2010) hlm.7

sebagai pribadi yang utuh harus juga memiliki sikap dan kepribadian yang positif, dimana sikap dan kepribadian tersebut senantiasa mendasari komponen kompetensi yang menunjang potensi guru.³⁵

Direktorat tenaga kependidikan DEPDIKNAS, undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang standar kompetensi guru meliputi empat komponen, yaitu : 1) pengelolaan pembelajaran, 2) pengembangan potensi, 3) penugasan akademik, 4) sikap kepribadian. Secara keseluruhan standar kompetensi terdiri dari tujuh kompetensi, yaitu: 1) penyusunan rencana pembelajaran, 2) pelaksanaan intraksi pembelajaran, 3) penilaian prestasi peserta didik, 4) pelaksanaan tidak lanjut hasil penilaian, 5) pengembangan profesi, 6) pemahaman wawasan pendidikan, 7) penguasaan bahan kajian akademik.³⁶

Guru sebagai jabatan profesional memerlukan keahlian khusus sebagai syarat profesional, baik berkaitan dengan psikis, fisik, mental, moral maupun intelektual, sebagai berikut:³⁷

- 1) Psikis, yaitu sehat rohani, bahwa seorang guru tidak mengalami gangguan jiwa ataupun kelainan.
- 2) Fisik, yaitu kesehatan jasmani, bahwa seorang guru harus sehat badannya dan tidak memiliki penyakit menular yang membahayakan.

³⁵ Ibid.

³⁶ Ibid.

³⁷ Mulyasa. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. (Bandung; PT Remaja Rosdakarya, 2013) hlm. 64

- 3) Intelektual, yaitu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi yang diperoleh dari lembaga kependidikan, sebagai bekal guna manunaikan tugas dan fungsinya sebagai pendidik.
- 4) Mental, yaitu memiliki sikap mental yang baik terhadap profesi kependidikan, mencintai dan mengabdikan serta memiliki dedikasi yang tinggi pada tugas dan jabatannya.
- 5) Moral, yaitu memiliki budi pekerti yang luhur dan memiliki sikap susila yang tinggi.

c. Kompetensi Pedagogik Guru

Pedagogik yang berarti pendidikan, bimbingan yang diberikan dengan sengaja oleh orang dewasa kepada anak atau orang lain yang belum dewasa, disebut pendidikan (pedagogik). Disamping itu pedagogik juga merupakan suatu ilmu, sehingga orang menyebutnya ilmu pedagogik. Ilmu pedagogik adalah ilmu yang membicarakan masalah atau persoalan-persoalan dalam pendidikan dan kegiatan-kegiatan mendidik, antara lain seperti tujuan pendidikan, alat pendidikan, cara melaksanakan pendidikan, anak didik dan pendidik.³⁸

Dari pengertian diatas, pedagogik adalah pendidikan yang diberikan guru kepada anak didiknya. Pedagogik juga sebagai ilmu untuk guru karena membahas persoalan-persoalan dalam pendidikan dan kegiatan mendidik seperti tujuan pendidikan, alat pendidikan, cara

³⁸ Langeveld, Pedagogik teoritis, Dwi Merapi, Yogyakarta, 1976, Hlm: 3-4

melaksanakan pendidikan, anak didik dan pendidik yang perlu dikuasai oleh guru.

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap sub-kompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial, sebagai berikut:³⁹

- 1) Sub-kompetensi memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial, memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip pengembangan kognitif, memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
- 2) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran. Sub-kompetensi ini memiliki indikator esensial, memahami landasan kependidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
- 3) Sub-kompetensi melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial, menata latar (*setting*) pembelajaran, dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.

³⁹ Ibid, hlm.9-11

- 4) Sub-kompetensi merancang dan melaksanakan evaluasi (*assesment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*), dan memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
- 5) Sub-kompetensi menegembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial, memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi non akademik.

Menurut Badan Standar Nasional Pendidikan yang dikutip oleh Jejen Musfah dalam bukunya menyebutkan kompetensi pedagogik guru dapat digambarkan sebagai berikut:⁴⁰

- a) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, b) Pemahaman terhadap peserta didik, c) Pengembangan kurikulum/silabus, d) Perancangan pembelajaran, e) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, f) Evaluasi hasil belajar, g) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Demikian halnya dalam Peraturan Pemerintah No. 74 pasal 3 ayat 4 tahun 2008 menjelaskan Kompetensi pedagogik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan kemampuan Guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi:

⁴⁰ Badan Standar Nasional Pendidikan (2006: 88) dikutip oleh Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru (melalui pelatihan dan sumber belajar teoridan praktik)*, KENCANA, Jakarta, 2011. Hlm: 30-31

- a. pemahaman wawasan atau landasan kependidikan
- b. pemahaman terhadap peserta didik
- c. pengembangan kurikulum atau silabus
- d. perancangan pembelajaran
- e. pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- f. evaluasi hasil belajar dan
- g. pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

3. Tinjauan tentang Kinerja Guru

1. Pengertian kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴¹

Menurut Badan Standar Nasional Pendidikan tahun 2006 Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.⁴²

⁴¹ <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>, di akses pada tanggal 6 November 2016 pukul 13.08 WIB.

⁴² Supardi, "*kinerja guru*", (Jakarta; Rajawali Pers, 2014) hlm: 45

Secara sederhana Mulyasa dalam bukunya menyebutkan bahwa kinerja adalah untuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan dan nilai dan sikap yang telah dimilikinya. Sehubungan dengan pengertian tersebut, penilaian kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya.⁴³

Pegertian Kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja karena ada persamaan kinerja dengan prestasi kerja. Suprihanto menjelaskan prestasi kerja adalah “Hasil kerja seseorang dalam periode tertentu merupakan prestasi kerja, bila dibandingkan dengan target/sasaran, standar, kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu.”⁴⁴

Menurut Husdarta: “kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa.”⁴⁵ Dengan demikian, guru sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil tidaknya proses pembelajaran, tercapai tidaknya tujuan pendidikan dan pembelajaran, terorganisasikannya sarana dan prasarana, peserta didik, media, alat, dan sumber belajar.

⁴³ Mulyasa. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. (Bandung; PT Remaja Rosdakarya, 2013) hlm. 88

⁴⁴ (Suprihnto, 1996: 6) dikutip oleh Supardi, “*kinerja guru*”, Jakarta; Rajawali Pers, 2014, hlm: 45

⁴⁵ (Husdarta,2007: 13) dikutip oleh Supardi, “*kinerja guru*”, Jakarta; Rajawali Pers, 2014, hlm: 54

Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektifitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, madrasah dan guru sendiri.⁴⁶

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.⁴⁷

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.⁴⁸

Bila diaplikasikan dalam aktifitas pada lembaga pendidikan berdasarkan pendapat diatas, maka pernyataan kinerja yang dimaksud adalah: (1) prestasi kerja pada penyelenggaraan lembaga pendidikan dalam melaksanakan program pendidikan mampu menghasilkan lulusan atau *output* yang semakin meningkat kualitasnya, (2) mampu

⁴⁶ Ibid

⁴⁷ Ibid, hlm: 47

⁴⁸ Ibid, hlm: 54

memperlihatkan/mempertunjukkan kepada masyarakat (dalam hal ini peserta didik) berupa pelayanan yang baik, (3) biaya yang harus dikeluarkan masyarakat untuk "menitipkan" anaknya sebagai peserta didik dalam memenuhi kebutuhan belajarnya tidak memberatkan dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat, dan (4) dalam melaksanakan tugasnya para pengelola lembaga pendidikan seperti kepala madrasah, guru dan tenaga kependidikannya semakin baik dan berkembang serta mampu mengikuti dinamika kebutuhan masyarakat yang selalu berubah sesuai dengan kemajuan dan tuntutan zaman.⁴⁹

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayla: "kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya."⁵⁰ Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik guru (personal/individual) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Uraian rincian faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:⁵¹

- 1) Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.

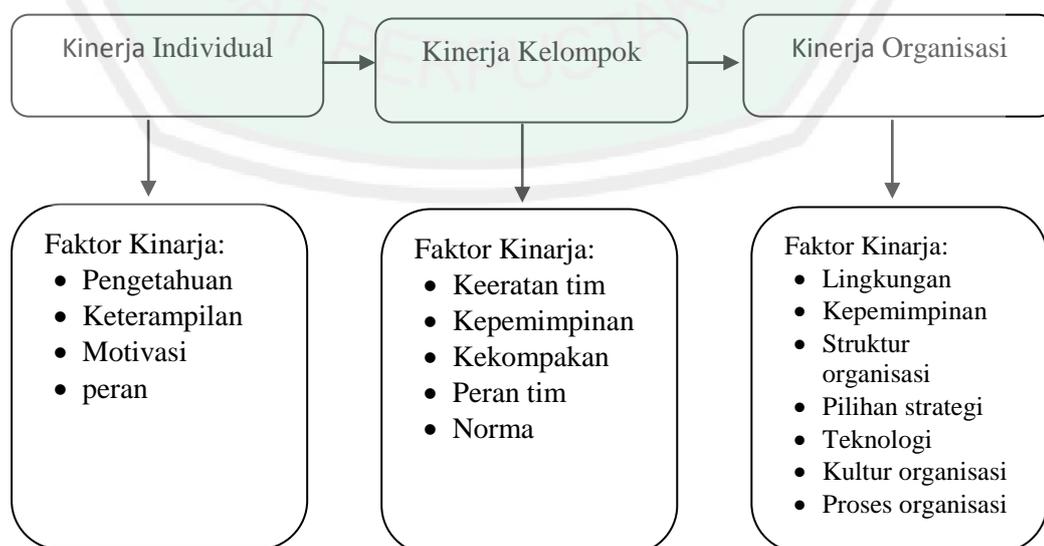
⁴⁹ Ibid, hal: 46

⁵⁰ Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayla (2007; 55) dikutip oleh Martinis Yamin, Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*. (Jakarta: Gaung Persada, 2010) hlm.129-130.

⁵¹ Ibid.

- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
- 5) Faktor konteksteual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Sebagaimana gambar pengaruh kinerja individu dan kelompok terhadap organisasi (sekolah), dibawah ini:

Gambar 2.1 Pengaruh Kinerja Individu dan Kelompok Terhadap Organisasi (Sekolah)



Berkaitan dengan kinerja guru, Surya berpendapat bahwa faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilatarbelakangi oleh faktor-faktor : a) Imbalan jasa, b) Rasa aman, c) Hubungan antar pribadi, d) Kondisi kerja, dan d) Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.⁵²

Jalil F dan Supriyadi mengatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja diperlukan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Peningkatan kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan lainnya
- 2) Pengembangan karier yang menarik
- 3) Menjaring calon guru yang bermutu tinggi
- 4) Restrukturisasi pendidikan prajabatan guru terpadu.⁵³

Sinungan menuliskan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu : a) Kemauan kerja yang tinggi b) Kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja c) Lingkungan kerja d) Penghasilan dan hubungan kerja.⁵⁴

⁵² M. Surya, *Guru antara Harapan, Kenyataan dan Kecharusan*, Dalam 1 Syarif dan D Murtadho (Eds). *Pendidikan untuk Masyarakat Indonesia Baru*. Jakarta: Grasindo, 2002, hlm: 330

⁵³ Dedi Supriyadi, 1988, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Kayanusa, 1988, hlm: 221-225

⁵⁴ M. Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Malang: Bumi Aksara, 2002, hlm: 4

3. Indikator Kinerja

Tiap individu, kelompok, atau organisasi memiliki kriteria tertentu atas kinerja dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Locke dan Latham:

“secara individual, kinerja seseorang ditentukan oleh beberapa bidang, antara lain: (a) kemampuan (*ability*), (b) komitmen (*commitment*), (c) umpan balik (*feedback*), (d) kompleksitas tugas (*taks complexity*), (e) kondisi yang menghamabat (*situational constrain*), (f) tantangan (*challenge*), (g) tujuan (*goal*), (h) fasilitas, keakuratan dirinya (*self-afficacy*), (i) arah (*direction*), (j) usaha (*effort*), (k) daya tahan/ketekunan (*persistence*), (l) strategi khusus dalam menghadapi tugas (*taks spesific*)”⁵⁵

Kinerja pegawai dapat dilihat dari: seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai, situasi inisiatif dan prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam (suka atau tidak suka, menerima atau menolak), kerja sama dan keandalan, pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan, pelaksanaan tanggung jawab, pemanfaatan waktu serta pemanfaatan waktu secara efektif.⁵⁶

Sementara itu Hamzah B. Uno, menyebutkan dimensi-dimensi dengan beberapa indikator dalam kinerja seseorang, yaitu sebagai berikut:⁵⁷

⁵⁵ Locke dan Latham (1990; 253) dikutip oleh Supardi, “*kinerja guru*”, (Jakarta; Rajawali Pers, 2014) hlm: 48

⁵⁶ Ibid, hlm: 49

⁵⁷ Hamzah Uno. B, *Teori Motivitas & Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007, hlm: 94

- a. Kualitas kerja, dengan indikator sebagai berikut :
- 1) Merencanakan program pengajaran dengan tepat
 - 2) Melakukan penilaian hasil belajar
 - 3) Berhati-hati dalam menjelaskan materi ajar
 - 4) Menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran
- b. Kecepatan dan ketepatan kerja, dengan indikator sebagai berikut :
- 1) Menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran
 - 2) Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa
 - 3) Menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik
- c. Inisiatif dalam kerja, dengan indikator sebagai berikut :
- 1) Menggunakan media dalam pembelajaran
 - 2) Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran
 - 3) Menciptakan hal-hal baru yang lebih efektif dalam menata administrasi sekolah
- d. Kemampuan dalam kerja, dengan indikator sebagai berikut :
- 1) Mampu dalam memimpin kelas
 - 2) Mampu mengelola IBM
 - 3) Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa
 - 4) Menguasai landasan pendidikan

e. Kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan, dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan layanan bimbingan belajar
- 2) Mengkomunikasikan hal-hal baru dalam pembelajaran
- 3) Menggunakan berbagai tehnik dalam mengelola belajar mengajar
- 4) Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.

Indikator diatas menuntukkan bahwa standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan, dan pengembangan.⁵⁸

Kemampuan akademik berkaitan dengan penguasaan tingkat pendidikan, penguasaan kompetensi pedagogik. Kemampuan *assignment* adalah berkaitan dengan kemampuan dalam membina hubungan dan kepribadian yang mantab. Pengalaman guru adalah seberapa besar pengalaman yang telah dijalani oleh guru dalam meningkatkan kinerjanya. Pengembangan professional pada guru diharapkan guru dapat mengembangkan profesinya yang dilandasi

⁵⁸ Ibid

penguasaan dasar-dasar professional guru dalam kegiatan pembelajaran terhadap peserta didik di dalam maupun di luar kelas.⁵⁹

Menurut Sahertian, kinerja guru yang baik, yaitu: 1) guru dapat melayani pembelajaran secara individual maupun kelompok, 2) mampu memilih dan menggunakan media pembelajaran yang memudahkan siswa untuk belajar, 3) mampu merencanakan dan menyusun persiapan pembelajaran, 4) mengikutsertakan peserta didik dalam berbagai pengalaman belajar, dan 5) guru menempatkan diri sebagai pemimpin yang aktif bagi peserta didik.⁶⁰

4. Pengaruh Kesejahteraan Sosial dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan tolak ukur keberhasilan guru di dalam profesinya sebagai guru. Namun, tingkat kinerja dari masing-masing guru berbeda-beda. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, dua diantaranya adalah kesejahteraan sosial dan kompetensi pedagogik. Loper Winartha dalam penelitiannya pada sekolah unggulan mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kinerja guru sangat dipengaruhi oleh bagaimana cara pemerintah memperhatikan kesejahteraannya.⁶¹

⁵⁹ Ibid. Hlm: 50

⁶⁰ Sahertian, dikutip oleh I Putu Asiatina, Jurnal Penelitian, "Determinasi Kompetensi, Motivasi Berprestasi dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Busungbiu".

⁶¹ Loper Winartha (2006) dikutip oleh I Putu Asiatina, "Determinasi Kompetensi, Motivasi Berprestasi dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri di Kecamatan Busungbiu", E-Journal, Pascasarjana UNDIKSHA Vol 7 No 2 2011. hlm: 8

Lebih lanjut Supriyadi meyakini bahwa kesejahteraan merupakan penentu yang amat penting bagi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Lebih lanjut disampaikan bahwa kesejahteraan dalam arti luas meliputi gaji, tunjangan-tunjangan, insentif, dan lain-lain yang diberikan karena menjalankan tugasnya. Kesejahteraan meliputi aspek material yang berupa gaji, insentif, penyediaan fasilitas-fasilitas seperti: perumahan, perpustakaan, tunjangan kesehatan dan sebagainya. Dan non material seperti: kemudahan kenaikan pangkat, suasana kerja, perlindungan hukum, jaminan sosial dan lain-lain.⁶²

Selain itu, salah satu penyebab rendahnya kinerja guru yang berimplikasi terhadap mutu pendidikan di Indonesia adalah kompetensi guru khususnya kompetensi pedagogik guru. Berdasarkan Hasil analisis yang dikemukakan oleh *Bill Poster & Karen R. Seeker* berpendapat bahwa kompetensi pedagogik bekerja secara sinergi dengan kinerja guru, guru yang berkinerja baik memiliki keduanya.⁶³ Jadi, dapat dikatakan tingkat kompetensi yang dimiliki seorang guru akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja seorang guru.

⁶² Supriyadi dalam Anom, (2009:23) dikutip oleh I Putu Asiatina, “*Determinasi Kompetensi, Motivasi Berprestasi dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri di Kecamatan Busungbiu*”, E-Journal, Pascasarjana UNDIKSHA Vol 7 No 2 2011. hlm: 8

⁶³ Bill Poster & Karen R. Seeker dalam Rizwan Azhari (2012: 35) dikutip oleh Victy Vidaya Viqraizin, “*Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta*”, Yogyakarta, Skripsi UNY, 2015, hlm: 35

Berdasarkan penjelasan di atas, jika kesejahteraan guru berpengaruh terhadap kinerja guru dan kompetensi pedagogik guru juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja guru, maka kedua variabel tersebut yaitu kesejahteraan guru dan kompetensi pedagogik akan berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri.

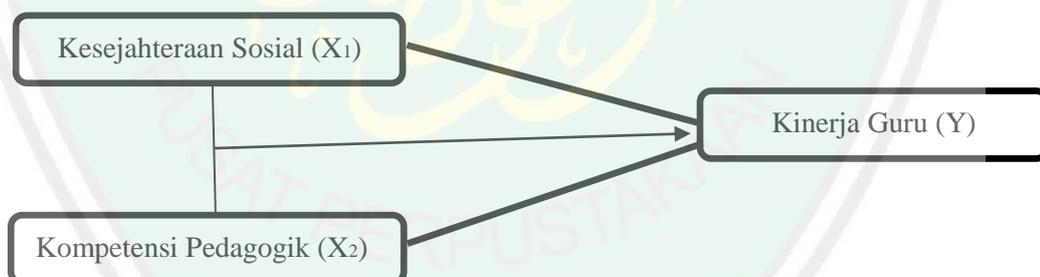
B. Kerangka Berfikir

Setiap guru wajib menunjukkan kinerjanya semaksimal mungkin. Kinerja guru tersebut dinilai dalam tiga aspek yakni merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran. Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, dua diantaranya adalah kesejahteraan sosial dan kompetensi pedagogik guru.

Tingkat kesejahteraan sosial guru juga merupakan faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru. Kesejahteraan sosial guru dapat berupa kesejahteraan material dan non material. Kesejahteraan guru dalam aspek non material dapat berupa perasaan guru tentang kenyamanan dalam menjalankan tugasnya, sehingga terbebas dari berbagai macam tekanan dari pihak manapun. Sedangkan dalam aspek non material dapat berupa gaji/imbalan beserta tunjangan-tunjangan lainnya yang diberikan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Jika seorang guru memiliki tingkat kesejahteraan sosial yang tinggi, tentunya ia akan memiliki kinerja yang tinggi pula dan sebaliknya.

Guru yang cerdas tentunya akan selalu mengembangkan kompetensi yang dimilikinya terutama kompetensi pedagogik yaitu kompetensi yang mencakup tentang pemahaman karakter peserta didik, penguasaan teori belajar, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, pengembangan potensi peserta didik, komunikasi dengan peserta didik serta penilaian dan evaluasi.

Berdasarkan konsep yang telah diuraikan diatas, maka perlu dirumuskan anggapan dasar yang akan penulis pakai dalam penelitian ini. Dalam penulisan proposal ini, adapun variabel dalam penelitian ada tiga yaitu, kesejahteraan sosial (X₁), kompetensi pedagogik (X₂), dan Kinerja Guru (Y). Peneliti ini akan meneliti bagaimanakan pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasar kerangka berpikir di atas, ditetapkan desain penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.2 : Kerangka Pengaruh Kesejahteraan Sosial dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru di MAN Sumberoto

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Lokasi penelitian ini mengacu pada sampel, populasi, maupun generalisasinya. Adapun lokasi Penelitian ini dilakukan pada salah satu Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Malang yakni MAN Sumberoto yang bertempat di Jl. Trisula 545 Sumberoto Kecamatan Donomulyo Kabupaten Malang Telp. (0341) 882938. Sekolah ini terbilang unik karena telah menjadi madrasah satu-satunya yang menyelenggarakan program studi ganda (*Double Degree*), yakni program studi reguler (Setara SMA/MA) dan program studi kejuruan/keahlian (setara SMK) dalam sekali studi berdasarkan SK DIRJEN PENDIS No. 4924/2016.

B. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian, untuk mencapai suatu kebenaran yang ilmiah maka diperlukan adanya metode penelitian yang ilmiah pula sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Penentuan jenis penelitian sangat penting terutama untuk memiliki teknik analisis data yang tepat.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hal ini berdasarkan definisi dari kedua pendekatan, yaitu pendekatan kuantitatif dan pendekatan kualitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari

pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.⁶⁴

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausif dan deskriptif. Penelitian kausif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.⁶⁵

Penelitian ini merupakan penelitian kausif karena berusaha untuk mengetahui pengaruh variabel kesejahteraan dan kompetensi pedagogik guru terhadap variabel kinerja guru. Penelitian ini juga termasuk jenis penelitian deskriptif karena memiliki tujuan untuk mendeskripsikan atau membuat gambaran tentang kesejahteraan dan kompetensi pedagogik guru terhadap variabel kinerja pengajar. Dalam penelitian ini akan diteliti bagaimana pengaruh kesejahteraan sosial dan kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru di MAN Sumberoto.

C. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Variabel bebas pada penelitian ini adalah kesejahteraan sosial (X_1) dan kompetensi pedagogik guru (X_2) terhadap variabel terikat kinerja guru di MAN Sumberoto (Y). Judul Penelitian ini

⁶⁴Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006) hlm. 12

⁶⁵Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. (Bandung: Alfabeta, 2009) hlm. 37

adalah “Pengaruh Kesejahteraan Sosial dan Kompetensi pedagogik guru terhadap Kinerja Guru di MAN Sumberoto”.

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.⁶⁶ Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*.⁶⁷ Dalam penelitian ini yang termasuk variabel bebas adalah kesejahteraan sosial (X_1) dan kompetensi pedagogik guru (X_2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel terikat adalah kinerja guru di MAN Sumberoto.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Burhan menjelaskan bahwa “Populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.”⁶⁸ Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di MAN Sumberoto yang berjumlah 36 orang guru.

⁶⁶Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2015) hlm.61

⁶⁷*Ibid.*,

⁶⁸Burhan Bungin. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. (Jakarta: Prenamedia Group, 2005) hlm.109

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁶⁹ Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *total sampling* yakni keseluruhan guru yang mengajar di MAN Sumberoto berjumlah 36 guru. Dalam pengambilan sampel peneliti berpedoman pada Suharsimi Arikunto yang menyatakan bahwa apabila subyek kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subyeknya besar (lebih dari 100) dapat diambil 15% atau 25% atau lebih, tergantung setidak-tidaknya dari:⁷⁰

- 1) Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana.
- 2) Sempit luasnya lahan wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
- 3) Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang resikonya besar, tentu saja sampel besar dan hasilnya akan lebih baik.

⁶⁹Sugiyono. Op.,Cit. hlm. 118

⁷⁰Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006) hlm. 130

E. Data dan Sumber Data

Data merupakan bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atas keterangan yang menunjukkan fakta.⁷¹ Menurut sumbernya, data dalam penelitian ini di golongan menjadi dua jenis yaitu:⁷²

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu melalui angket yang diberikan kepada guru MAN Sumberoto.

2. Data Sekunder

Data sekunder data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan. Misalnya dalam penelitian ini peneliti mengambil data sekunder dari data guru MAN Sumberoto.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan agar lebih mudah dan hasilnya lebih akurat. Sesuai dengan judul penelitian ini, maka ada variabel independen yaitu pengaruh kesejahteraan sosial (X_1) dan kompetensi pedagogik guru (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru (Y).

⁷¹Riduwan. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. (Bandung: Alfabeta, 2005) hlm. 5

⁷²Burhan Bungin. Op.,Cit. hlm. 132

Instrumen yang dikembangkan berdasarkan indikator-indikator penelitian benar-benar menggali sejumlah data yang akan diperoleh. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi, angket (*kuesioner*) dan Observasi.

1. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang yang tertulis.⁷³ Dalam penelitian ini, metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data mengenai latar belakang sekolah, jumlah guru, dan data guru yang mengajar di MAN SUMBEROTO.

2. Angket (*kuesioner*)

Menurut Sugiyono, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁷⁴

3. Observasi

Observasi dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh gambaran awal dalam lapangan. Dalam penelitian ini observasi dilakukan untuk mengetahui informasi atau keadaan guru dalam proses pengajarannya.

Dalam menerapkan angket pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁷⁵

Penggunaan skala *Likert*, variabel yang diukur akan dijabarkan menjadi

⁷³Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006) hlm. 135

⁷⁴Sugiyono. Op., Cit. hlm. 199

⁷⁵*Ibid.*, Hlm. 134

beberapa indikator variabel yang nantinya dapat dijadikan sebagai acuan menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan.

Dengan penggunaan angket, diharapkan akan memudahkan responden dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan, karena responden hanya akan menjawab menggunakan *checklist* (√) pada kolom yang disediakan. Untuk keperluan analisis kuantitatif dan agar responden dapat memilih lebih teliti, maka peneliti memberi kriteria pada jawaban yang dipilih melalui skala *Likert*, yakni:

SS / SL : Sangat Setuju / Selalu : dengan skor 5

S / SR : Setuju / Sering : dengan skor 4

R / KD : Ragu-ragu / Kadang-kadang : dengan skor 3

TS / P : Tidak Setuju / Pernah : dengan skor 2

STS / TP : Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah : dengan skor 1

Setelah menentukan bobot nilai setiap pernyataan, maka dijabarkan kisi-kisi instrumen seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	No. Item
Kesejahteraan Sosial (X1)	1. Gaji/intensif	1 – 2
	2. Penyediaan fasilitas yang antara lain perumahan, perpustakaan dan lain-lain.	3
	3. Kemudahan kenaikan pangkat	4 - 5
	4. Pengembangan karir	6 - 7
	5. Suasana kerja	8 - 9
	6. Perlindungan hukum.	10 – 11
	(<i>supriyadi ; 1998</i>)	
Kompetensi pedagogik	a. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan.	1 – 2

guru (X2)	<ul style="list-style-type: none"> b. Pemahaman terhadap peserta didik. 3 – 4 c. Pengembangan kurikulum/silabus. 5 d. Perancangan pembelajaran. 6 e. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. 7 f. Evaluasi hasil belajar. 8 g. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. 9 – 10 <p><i>(Peraturan Pemerintah No. 74 pasal 3 ayat 4 tahun 2008)</i></p>	
Kinerja guru (Y)	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja: <ul style="list-style-type: none"> a. Merencanakan program pengajaran dengan tepat 1 b. Melakukan penilaian hasil belajar 2-3 c. Berhati-hati dalam menjelaskan materi ajar 4-5 d. Menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran 6 2. Kecepatan dan ketepatan kerja <ul style="list-style-type: none"> a. Menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran 7 b. Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa 8-9 c. Menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik 10 3. Inisiatif dalam kerja <ul style="list-style-type: none"> a. Menggunakan media dalam pembelajaran 11 b. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran 12 c. Menciptakan hal-hal baru yang lebih efektif dalam menata administrasi sekolah 13 4. Kemampuan dalam kerja <ul style="list-style-type: none"> a. Mampu dalam memimpin kelas 14-15 b. Mampu mengelola IBM 16-17 c. Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa 18 d. Menguasai landasan 19-20 	

	pendidikan	
	5. Kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan	
	a. Melaksanakan layanan bimbingan belajar	21
	b. Mengkomunikasikan hal-hal baru dalam pembelajaran	22
	c. Menggunakan berbagai teknik dalam mengelola belajar mengajar	23
	d. Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.	24
	<i>(Hamzah B. Uno 2007 : 94)</i>	

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yaitu cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data sesuai dengan masalah, tujuan dan variabel penelitian. Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti menyusun instrumen dan menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Setelah instrumen valid dan reliabel maka peneliti siap melaksanakan penelitian.

2. Tahap Pelaksanaan

- 1) Menyebar kuesioner yang berisi pertanyaan atau pernyataan sesuai dengan pokok yang diteliti kepada guru MAN Sumberoto
- 2) Setelah kuesioner diisi oleh responden, kuesioner dikumpulkan.
- 3) Menganalisis data tersebut dan menyimpulkan hasil yang telah diperoleh

H. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.⁷⁶ Validitas diperlukan untuk mengukur apakah instrumen yang kita susun sudah benar-benar mengukur variabel yang akan diukur.

Instrumen dikatakan valid apabila probabilitasnya (p) pada masing-masing pertanyaan kurang dari 0,05. Kriteria validitas data menurut Arikunto dapat dilihat dari tabel berikut:⁷⁷

Tabel 3.2 Kriteria Validitas Data Menurut Arikunto

Nilai r	Interpretasi
0,00 – 0,20	Sangat Rendah
0,20 – 0,40	Rendah
0,40 – 0,60	Cukup
0,60 – 0,80	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Teknik yang digunakan dalam uji validitas adalah teknik korelasi *Product Moment* dengan angka kasar yang dikemukakan Arikunto adalah sebagai berikut:⁷⁸

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

⁷⁶Sugiyono. Op., Cit. hlm. 173

⁷⁷Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002) hlm. 193

⁷⁸Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006) hlm. 170

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara skor tiap butir dengan skor total

N = Banyaknya Sampel

X = Skor tiap butir

Y = Skor seluruh butir

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berhubungan dengan masalah kepercayaan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.⁷⁹

Pengambilan keputusan apakah suatu item reliabel jika α lebih dari atau sama dengan 0,6. α artinya intersep atau konstanta yaitu angka yang memiliki nilai tetap. *Intersep* atau konstanta yang disimbolkan dengan α merupakan titik potong antara persamaan garis regresi dengan sumbu vertikal. Berikut klasifikasi reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kriteria Reliabilitas

Reliabilitas	Klasifikasi
$0,9 < r_h 1$	Sangat tinggi
$0,7 < r_h 0,9$	Tinggi
$0,4 < r_h 0,7$	Cukup
$0,2 < r_h 0,4$	Rendah
$0,0 < r_h 0,2$	Sangat Rendah

⁷⁹Sugiyono. Op.,. Cit. hlm. 173

Untuk mengukur reliabilitas instrumen maka digunakan rumus Alpha. Adapun rumus alpha adalah sebagai berikut:⁸⁰

$$R_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\Sigma \delta_b^2}{\delta_t^2} \right)$$

Keterangan:

R_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

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

δ_t^2 = Varians total

I. Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial dan simultan antara kesejahteraan sosial dan kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru. Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan data jenis kuantitatif yang dinyatakan dengan angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Data tersebut diperoleh dari hasil penskoran kuesioner atas jawaban yang diberikan responden. Untuk menentukan klasifikasi kondisi tiap-tiap variabel terlebih dahulu ditentukan perhitungan panjang kelas interval. Rumus yang digunakan untuk menghitung panjang kelas interval adalah sebagai berikut:

⁸⁰Suharsimi arikunto. *Prosedur Penelitian*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006) hlm. 173

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Banyak kelas interval}} + 1$$

Setelah menentukan panjang interval total nilai tiap item dimasukkan ke dalam tiap interval, sehingga dapat difrekuensikan tiap klasifikasi. Dari frekuensi tersebut, skor yang didapat kemudian dihitung dengan tingkat persentasenya untuk selanjutnya dikualifikasi. Untuk menentukan besarnya persentase digunakan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase

F = Frekuensi (banyaknya responden yang menjawab)

N = Jumlah responden

2. Asumsi Klasik

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Untuk menghindari nilai pengukuran yang bias dari persamaan regresi linier berganda, maka terlebih dahulu dilakukan persyaratan linier berganda atau yang disebut dengan asumsi klasik. Uji asumsi klasik ini meliputi:

a. Uji Multikolinearitas

Ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

b. Uji Autokorelasi

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya.

c. Uji heterokedastilitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residul memiliki distribusi normal. Seperti diketahui uji t dan uji F mengasumsikan bahwa residual mengikuti distribusi normal.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Jenis analisis ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dan untuk melengkapi analisis sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Dengan teknik ini dapat diketahui hubungan bersama-sama (simultan) maupun sendiri-sendiri (parsial) antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Persamaan analisis regresi linier berganda:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \mu$$

Keterangan :

Y	= Variabel terikat (kinerja guru)
a	= Bilangan konstanta
X ₁	= Variabel bebas kesejahteraan
X ₂	= Variabel bebas kompetensi pedagogik guru
β ₁ , β ₂	= Koefisien regresi
μ	= Error

4. Uji Koefisien determinasi (Nilai R Square)

Koefisien determinasi (R Square) bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam model regresi untuk menjelaskan variabilitas variabel terikatnya. Nilai R Square berada antara 0 dan 1, jika R Square mendekati 1 menjelaskan variabilitas variabel terikatnya semakin kuat, sedangkan R Square semakin mendekati 0 artinya kemampuan untuk menjelaskan tersebut lemah.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Fungsi dilakukannya uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan.⁸¹ Uji t dapat dilakukan dengan rumus:⁸²

$$t_{hitung} = \frac{b_i - \beta_i}{S_{b_i}}$$

⁸¹Imam Ghozali. *Aplikasi Multivariate dengan program SPSS*. (Semarang: badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2007) hlm. 55

⁸²Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002)

Keterangan:

b_i = nilai koefisien regresi

β_i = nilai koefisien regresi untuk populasi

S_{b_i} = kesalahan baku koefisien regresi

Setelah dilakukan uji hipotesis (uji t) maka kriteria yang ditetapkan, yaitu dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} yang diperoleh berdasarkan tingkat signifikansi tertentu dan derajat kebebasan (df) = $n-k$.

Setelah dilakukan analisa data maka langkah selanjutnya adalah membandingkan signifikansinya dengan taraf signifikan 0,05. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan apakah hipotesis nol (H_0) atau hipotesis alternatif (H_a) tersebut ditolak atau diterima. Kriterianya sebagai berikut:

- 1) Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.
- 2) Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Atau dengan melihat signifikansi t , yaitu:

- a) Signifikansi $t \leq 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
- b) Signifikansi $t \geq 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

b. Uji Simultan (Uji F)

Peneliti melakukan uji F guna mengetahui hubungan simultan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Rumus yang dapat digunakan yaitu:⁸³

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)(n - K - 1)}$$

Keterangan:

R : Koefisien korelasi linier berganda

n : banyaknya data

K : banyaknya variabel bebas

$F_h = F$ hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

F didasarkan pada derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebagai berikut:

Derajat pembilang ($df1$) = $k - 1$

Derajat penyebut ($df2$) = $n - k$

Kriteria dalam penerimaan dan penolakan hipotesis dalam uji F adalah:

- 1) Nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.
- 2) Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

⁸³Gujarat. *Pengantar Statistik*. (Jakarta: Bumi Aksara, 1999) hlm. 200

Atau dengan melihat signifikansi f , yaitu:

- 1) Signifikansi $F \leq 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
- 2) Signifikansi $F \geq 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan dokumentasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di MAN Sumberoto, maka dapat gambaran secara umum mengenai MAN Sumberoto adalah sebagai berikut :

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Identitas MAN Sumberoto

- | | |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a. Nama Madrasah | : Madrasah Aliyah Negeri Sumberoto |
| b. No. Statistik Madrasah | : 131135070003 |
| c. Akreditasi Madrasah | : “B” |
| d. Alamat Lengkap Madrasah | : Jl. Trisula No. 545 Desa Sumberoto
Kecamatan Donomulyo, Kab/Kota
Malang, Provinsi Jawa Timur. |
| e. No. Telp | : 0341-882938 |
| f. NPWP Madrasah | : 20.043.480.1-654.000 |
| g. Nama Kepala Madrasah | : Drs. Su’ib |
| h. No. Telp/Hp | : 0812-3003-5813 |

Tanah MAN Sumberoto Donomulyo sepenuhnya milik negara dalam hal ini di bawah Kementerian Agama Republik Indonesia. Luas areal seluruhnya 10020 m², luas bangunan 1140 m².

2. Sarana Prasarana MAN Sumberoto

MAN Sumberoto mempunyai fasilitas/kelengkapan sarana/prasarana sebagai berikut:

Tabel 4.1
Sarana prasarana di MAN Sumberoto

No	Ruang	Jumlah	Luas (m ²)
1	Ruang Kelas	17	936
2	Ruang Kantor	1	114
3	Ruang Lab IPA	1	80
4	Aula	1	147
5	Ruang Kepala dan TU	1	48
6	Ruang Perpustakaan	1	80
7	Kamar Mandi/WC	10	30
8	Musholla	1	64
9	Ma'had	1	4200

3. Sejarah MAN Sumberoto

Sejarah berdirinya Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumberoto dari Madrasah Aliyah swasta yang semula bernama MA Fatahillah, diawali dengan musyawarah para penggagas (inovator), bertempat di Masjid Raya Donomulyo pada awal tahun 1988. Menetapkan pada tahun ajaran baru, Juli 1988 sudah operasional, dan inilah awal berdirinya Madrasah Aliyah di Kecamatan Donomulyo. Kesepakatan bersama menyetujui Madrasah ini diberi nama MA Fatahillah. Lembaga ini bernaung di bawah yayasan GUPPI (Gabungan Usaha Pembaharuan Pendidikan Islam). Dengan Kepala Madrasah yang pertama secara musyawarah dipilih dan ditetapkan adalah saudara Drs. Mochammad Ichwan.

Gedung untuk KBM meminjam milik MI Darussalam yang kemudian dihibahkan ke MTs Negeri Donomulyo dan sekarang menjadi MAN Sumberoto. Adapun para Perintis/pendirinya adalah;

- a. Bapak Achmad Zaenuri
- b. Bapak Drs. Ahsan Widodo
- c. Bapak Drs. Ahmad Subagyo
- d. Bapak Drs. M. Adi Prayitno
- e. Bapak Mashudi, S.Pd.
- f. Bapak Bambang Supriyadi, S.PdI.
- g. Bapak Drs. Budi Hernowo
- h. Bapak Moedalil, S.Pd.
- i. Drs. Mochammad Ichwan

Akhirnya turun SK dari Menteri Agama No: 59/MENAG/2009 tertanggal 6 Maret 2009 tentang penegerian MA Fatahillah menjadi MA Negeri Sumberoto setelah diajukan permohonan penegerian pada saat Kepala Madrasah dijabat oleh AS. Mukhlis, S. Pd dan sekarang masih dalam proses perubahan nama menjadi MAN 3 Malang.

4. Masa Kepemimpinan Kepala MAN Sumberoto Donomulyo

Semenjak berdiri sampai sekarang MAN Sumberoto sudah beberapa kali berganri masa kepemimpinan Masa kepemimpinan Kepala Madrasah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Masa Kepemimpinan Kepala Madrasah

No	Kepala Madrasah	MA	Tahun
1	Drs. Mochammad Ichwan	MA Fatahillah	1988-1993
2	Drs. Budi Hernowo	MA Fatahillah	1993-1997
3	Drs. Mujiyono	MA Fatahillah	1997-1999
4	Drs. K. Nianto	MA Fatahillah	1999-2000
5	Drs. H. Imam Rohani	MA Fatahillah	2000-2005
6	M. Noor A.N.	MA Fatahillah	2005-2006
7	AS. Mukhlis, S.Pd	MA Fatahillah	2006-2009
8	Drs. Ahmad Zubaidi, M.Si	MAN Sumberoto	2009-2017
9	Drs. Su'ib	MAN Sumberoto	2017-sekarang

5. Visi, Misi dan Motto MAN Sumberoto

a. Visi Madrasah

Terwujudnya Generasi Muslim yang unggul dalam prestasi, terampil, serta berwawasan lingkungan

b. Misi Madrasah

1. Melaksanakan bimbingan dan pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, dan menyenangkan serta Islami (PAIKEM).
2. Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif dan daya saing yang sehat baik dalam prestasi akademik maupun non akademik.
3. Mengembangkan life skill/keterampilan yang relevan.
4. Mengembangkan sikap kepedulian terhadap lingkungan.
5. Mendidik generasi muslim yang produktif dan mandiri.

c. Motto Madrasah

“MORAL MANTAP PRESTASI PASTI”

B. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Dalam uji validitas suatu angket dikatakan valid (sah) apabila pertanyaan/pernyataan yang ada didalamnya mampu mengungkapkan apa yang akan diukur dalam angket tersebut. Kemudian angket dikatakan Reliabel (handal) apabila jawaban setiap responden terhadap pertanyaan/pernyataan dalam angket bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pada tahap ini sebelum angket disebar di MAN Sumberoto angket terlebih dahulu diuji untuk mengetahui apakah angket tersebut layak dipergunakan atau tidak. Sedangkan untuk uji kali ini berlokasi di MA Nurul Ulum Kota Malang, peneliti memilih responden yang memiliki karakteristik yang relatif sama, dalam hal naungan kelembagaan sama-sama dibawah naungan Kementrian Agama. Jumlah responden yang akan diteliti, yakni, sebanyak 31 responden. Berikut adalah deskripsi dari hasil uji validitas dan Reliabilitas sebagai berikut:

1) Variabel Kesejahteraan Sosial

Tabel 4.3

Uji Validitas Instrumen Pertanyaan

No.	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,473	0,355	Valid
2	0,325	0,355	Tidak Valid
3	0,544	0,355	Valid
4	0,-246	0,355	Tidak Valid
5	0,545	0,355	Valid
6	0,382	0,355	Valid
7	0,511	0,355	Valid
8	0,616	0,355	Valid
9	0,519	0,355	Valid
10	0,632	0,355	Valid
11	0,605	0,355	Valid
12	0,480	0,355	Valid
13	0,737	0,355	Valid

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 13 item soal yang telah diuji cobakan pada seluruh guru MA Nurul Ulum. Dan hasilnya 2 soal tidak valid dikarenakan koefisien korelasi $< 0,355$ yakni pada soal 2 dan 4, sehingga yang lain valid karena $> 0,355$. Dikarenakan setiap indikator mempunyai dua pertanyaan/pertanyaan dan dari semua indikator sudah terwakili, maka dari kedua soal yang tidak valid dibuang. Dengan demikian angket tersebut layak untuk dibuat penelitian.

2) Variabel Kompetensi Pedagogik

Tabel 4.4

Uji Validitas Instrumen Pertanyaan

No.	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,415	0,355	Valid
2	0,441	0,355	Valid
3	0,454	0,355	Valid
4	0,435	0,355	Valid
5	0,286	0,355	Tidak Valid
6	0,390	0,355	Valid
7	0,-222	0,355	Tidak Valid
8	0,534	0,355	Valid
9	0,333	0,355	Tidak Valid
10	0,480	0,355	Valid
11	0,279	0,355	Tidak Valid
12	0,381	0,355	Valid
13	0,717	0,355	Valid
14	0,727	0,355	Valid

Sumber : data diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 14 item soal yang telah diuji cobakan pada seluruh guru MA Nurul Ulum. Dan hasilnya 4 soal tidak valid dikarenakan koefisien korelasi $< 0,355$ yakni pada soal 5, 7, 9, dan 11 sehingga yang lain valid karena $> 0,355$. Dikarenakan setiap indikator mempunyai dua pertanyaan/pertanyaan dan dari semua indikator sudah terwakili, maka dari satu soal yang tidak valid dibuang. Dengan demikian angket tersebut layak untuk dibuat penelitian.

3) Variabel Kinerja Guru

Tabel 4.5

Uji Validitas Instrumen Pertanyaan

No.	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,-154	0,355	Tidak Valid
2	0,435	0,355	Valid
3	0,563	0,355	Valid
4	0,608	0,355	Valid
5	0,478	0,355	Valid
6	0,517	0,355	Valid
7	0,446	0,355	Valid
8	0,185	0,355	Tidak Valid
9	0,555	0,355	Valid
10	0,536	0,355	Valid
11	0,460	0,355	Valid
12	0,535	0,355	Valid
13	0,580	0,355	Valid
14	0,205	0,355	Tidak Valid
15	0,576	0,355	Valid
16	0,387	0,355	Valid
17	0,736	0,355	Valid
18	0,496	0,355	Valid
19	0,416	0,355	Valid
20	0,427	0,355	Valid
21	0,656	0,355	Valid
22	0,518	0,355	Valid
23	0,669	0,355	Valid
24	0,410	0,355	Valid
25	0,507	0,355	Valid
26	0,486	0,355	Valid
27	0,552	0,355	Valid

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 27 item soal yang telah diuji cobakan pada seluruh guru MA Nurul Ulum. Dan hasilnya 3 soal tidak valid dikarenakan koefisien korelasi $< 0,355$ yakni pada soal 1, 8, dan 14 sehingga yang lain valid karena $> 0,355$. Dikarenakan

setiap indikator mempunyai dua pertanyaan/pertanyaan atau dari semua indikator sudah terwakili, maka dari satu soal yang tidak valid dibuang. Dengan demikian angket tersebut layak untuk dibuat penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Pengambilan keputusan apakah suatu item reliabel jika α lebih dari atau sama dengan 0,6. Artinya intersep atau konstanta yaitu angka yang memiliki nilai tetap. *Intersep* atau konstanta yang disimbolkan dengan α merupakan titik potong antara persamaan garis regresi dengan sumbu vertikal.

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kesejahteraan Sosial (X1)	0,707	Reliabel
Kompetensi Pedagogik (X2)	0,608	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,858	Reliabel

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel X memiliki koefisien nilai koefisien Alpha Cronbach X1 sebesar 0,707 dan X2 sebesar 0,608 serta variabel Y sebesar 0,858 dan masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan variabel dari instrumen pertanyaan yang digunakan peneliti sudah Reliabel.

2. Analisis Data

a. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian ini menggunakan data jenis kuantitatif yang dinyatakan dengan angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Data tersebut diperoleh dari hasil penyekoran kuesioner atas jawaban yang diberikan responden. Untuk menentukan klasifikasi kondisi tiap-tiap variabel terlebih dahulu ditentukan perhitungan panjang kelas interval. Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

1) Variabel Kesejahteraan Sosial

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kesejahteraan sosial berupa angket terdiri dari 11 item pertanyaan, yang mana masing-masing item pertanyaan memiliki lima alternatif jawaban yang rentang skor 1-5 tiap butir pernyataan. Hal tersebut sesuai dengan alternatif jawaban yang ada dalam penelitian ini. Berdasarkan data tersebut panjang kelas interval dapat ditentukan melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi skor terendah dan ditambah 1, hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval. Penghitungan panjang kelas interval tersebut adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Panjang kelas interval} &= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Banyak kelas interval}} + 1 \\
 &= \frac{55 - 11 + 1}{5} \\
 &= \frac{45}{5} \\
 &= 9
 \end{aligned}$$

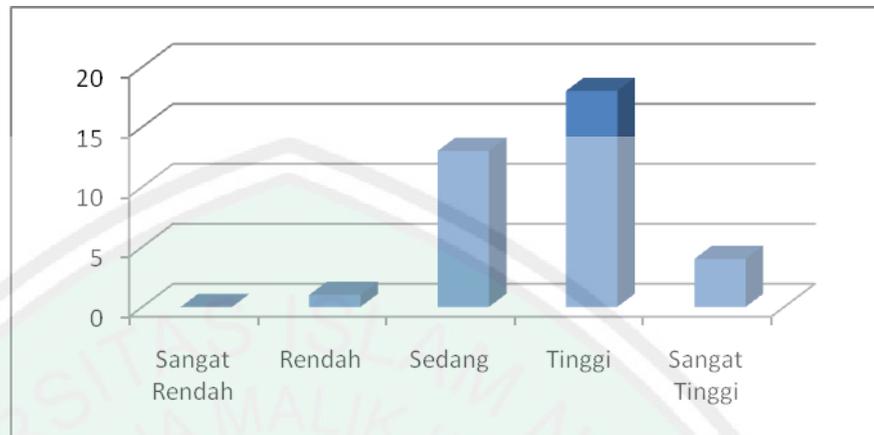
Data tentang kesejahteraan sosial di MAN Sumberotoberhasil dikumpulkan dari responden sebanyak 36guru, secara kuantitatif menunjukkan bahwa total skor tertinggi adalah 55 dan total skor terendah adalah 11. Hasil analisis disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Kesejahteraan Sosial

No.	Interval	Kriteria	Jumlah	Presentase
1	11 – 20	Sangat Rendah	0	0%
2	21 – 30	Rendah	1	3%
3	31 – 40	Sedang	13	36%
4	41 – 50	Tinggi	18	50%
5	51 – 60	Sangat Tinggi	4	11
Jumlah				

Sumber: data diolah (2017)

Gambar 4.1
Diagram Prosentase Kesejahteraan Sosial



Berdasarkan tabel tersebut, mengenai variabel kesejahteraan sosial berhasil dikumpulkan dari 31 responden secara kuantitatif, berarti untuk variabel kesejahteraan sosial yang berkategori sangat tinggi 11% dengan jumlah responden 4, kategori tinggi 50% dengan jumlah responden 15, kategori sedang 13% dengan jumlah 4 responden, kategori rendah 3% dengan jumlah 1 responden dan kategori sangat rendah 0% dengan jumlah 0 responden. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan sosial di MAN Sumberoto termasuk dalam kategori tinggi.

2) Variabel Kompetensi Pedagogik

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi pedagogik berupa angket terdiri dari 10 item pertanyaan, yang mana masing-masing item pertanyaan memiliki lima alternatif jawaban yang rentang skor 1-5 tiap butir pernyataan. Hal tersebut sesuai dengan alternatif jawaban yang ada dalam

penelitian ini. Berdasarkan data tersebut panjang kelas interval dapat ditentukan melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi skor terendah dan ditambah 1, hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval. Penghitungan panjang kelas interval tersebut adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas interval} &= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Banyak kelas interval}} + 1 \\ &= \frac{50-10+1}{5} \\ &= \frac{41}{5} \\ &= 8,2 \text{ atau } 8 \end{aligned}$$

Data tentang kompetensi pedagogik di MAN Sumberoto berhasil dikumpulkan dari responden sebanyak 36 guru, secara kuantitatif menunjukkan bahwa total skor tertinggi adalah 50 dan total skor terendah adalah 10. Hasil analisis disajikan sebagai berikut :

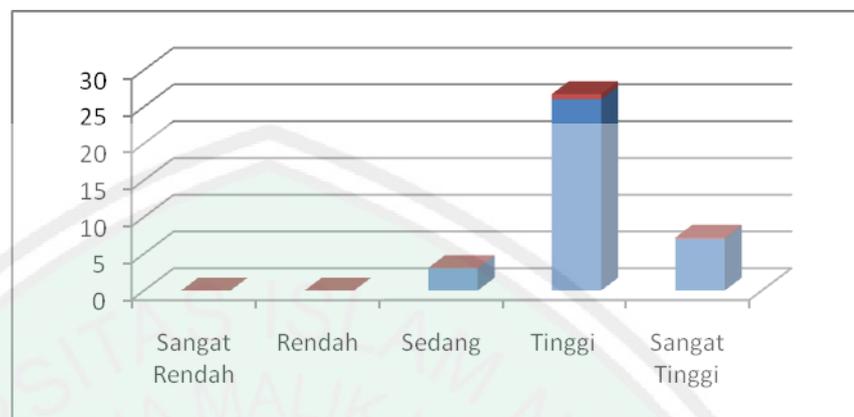
Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Pedagogik

No.	Interval	Kriteria	Jumlah	Presentase
1	10 – 18	Sangat Rendah	0	0%
2	19 – 26	Rendah	0	0%
3	27 – 34	Sedang	3	8%
4	35 – 43	Tinggi	26	72%
5	44 – 50	Sangat Tinggi	7	20%
Jumlah			36	100%

Sumber: data diolah (2017)

Gambar 4.2

Diagram Prosentase Kompetensi Pedagogik



Berdasarkan tabel tersebut, mengenai kompetensi pedagogik guru berhasil dikumpulkan dari 36 responden secara kuantitatif, berarti untuk variabel kompetensi guru yang berkategori sangat tinggi 20% dengan jumlah 7 responden, kategori tinggi 72% dengan jumlah 26 responden, kategori sedang 8% dengan jumlah 3 responden, kategori rendah 0% dengan jumlah 0 responden dan kategori sangat rendah 0% dengan jumlah 0 responden. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik di MAN Sumberoto termasuk dalam kategori tinggi.

3) Variabel Kinerja Guru

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja guru berupa angket terdiri dari 10 item pertanyaan, yang mana masing-masing item pertanyaan memiliki lima alternatif jawaban yang rentang skor 1-5 tiap butir pernyataan. Hal tersebut sesuai

dengan alternatif jawaban yang ada dalam penelitian ini. Berdasarkan data tersebut panjang kelas interval dapat ditentukan melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi skor terendah dan ditambah 1, hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval. Penghitungan panjang kelas interval tersebut adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas interval} &= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Banyak kelas interval}} + 1 \\ &= \frac{120-24+1}{5} \\ &= \frac{49}{5} \\ &= 19,4 \text{ atau } 19 \end{aligned}$$

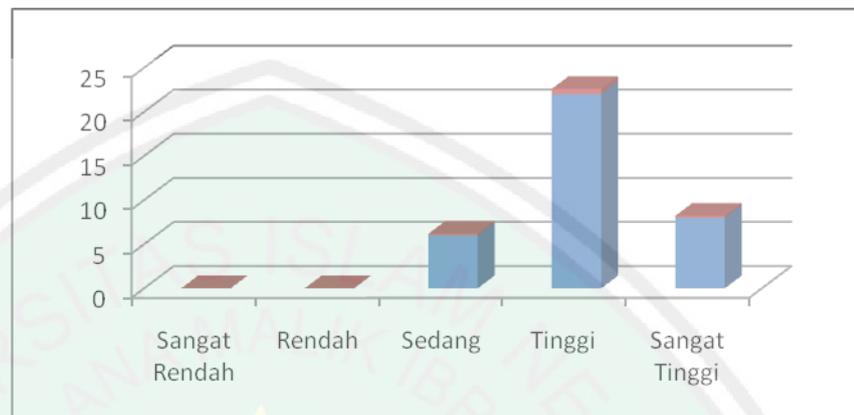
Data tentang kinerja guru di MAN Sumberoto berhasil dikumpulkan dari responden sebanyak 36 guru, secara kuantitatif menunjukkan bahwa total skor tertinggi adalah 120 dan total skor terendah adalah 24. Hasil analisis disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

No.	Interval	Kriteria	Jumlah	Presentase
1	24 – 43	Sangat Rendah	0	0%
2	44 – 62	Rendah	0	0%
3	63 – 81	Sedang	6	17%
4	82 – 100	Tinggi	22	61%
5	101 - 120	Sangat Tinggi	8	22%
Jumlah			36	100%

Sumber: data diolah (2017)

Gambar 4.3
Diagram Prosentase Kinerja Guru



Berdasarkan tabel tersebut, mengenai kinerja guru berhasil dikumpulkan dari 36 responden secara kuantitatif, berarti untuk variabel kompetensi guru yang berkategori sangat tinggi 22% dengan jumlah 8 responden, kategori tinggi 61% dengan jumlah 22 responden, kategori sedang 17% dengan jumlah 6 responden, kategori rendah 0% dengan jumlah 0 responden dan kategori sangat rendah 0% dengan jumlah 0 responden. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di MAN Sumberoto termasuk dalam kategori tinggi.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas, karena jika hal tersebut terjadi maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal atau terjadi kemiripan. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas bernilai nol. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. Nilai umum yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi $> 0,10$ dan $VIF < 10,0$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	39,488	17,360		2,275	,030		
	kesejahteraan sosial	,615	,270	,348	2,280	,029	,995	1,005
	kompetensi pedagogik	,703	,340	,316	2,069	,046	,995	1,005

a. Dependent Variable: kinerja guru

Hasil uji coba multikolinieritas sebagaimana dalam tabel diatas, maka akan terlihat VIF untuk variabel kesejahteraan sosial (X1) adalah 1.005 dan besar nilai ini tolerance sebesar 0,995. Sedangkan untuk variabel kompetensi pedagogik (X2) maka akan terlihat dari besaran nilai VIF sebesar 1.005 dengan besaran tolerance adalah 0,995. Hasil uji tersebut mengindikasikan bahwa nilai VIF mendekati 1 untuk semua variabel bebas. Demikian pula dengan nilai tolerance yang mendekati 1 untuk semua variabel bebas. Maka model regresi dalam penelitian tidak terdapat problem multikolinieritas antar variabel bebas dan layak digunakan sebagai model regresi.

2) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel pengganggu dalam masing-masing variabel bebas. Dalam penelitian ini uji autokorelasi menggunakan tes Durbin Watson dengan ketentuan sebagai berikut:

$dW < dL$, berarti ada autokorelasi positif (+)

$dL < dW < dU$, tidak dapat disimpulkan

$dU < dW < 4-dU$, berarti tidak terjadi autokorelasi.

$4-dU < dW < 4-dL$, tidak dapat disimpulkan

$dW > 4-dL$, berarti ada autokorelasi negatif (-)

Dengan jumlah sampel $n = 36$, $\alpha = 0,05$ dan banyaknya variabel independent $k = 2$, maka di dapat nilai kritis $dL = 0,353$ dan $dU = 1,587$ Hasil pengujian uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan spss 21.0 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,486 ^a	,236	,190	9,733	2,284

a. Predictors: (Constant), kompetensi pedagogik, kesejahteraan sosial

b. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui nilai Durbin watson sebesar 2,284. Sehingga nilai DW berada diantara dU ($1,587$) < DW ($2,284$) < $4-dU$ ($4- 1,587 = 2,413$). Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi. Artinya variabel independent dalam penelitian ini tidak terganggu atau terpengaruhi oleh variabel pengganggu.

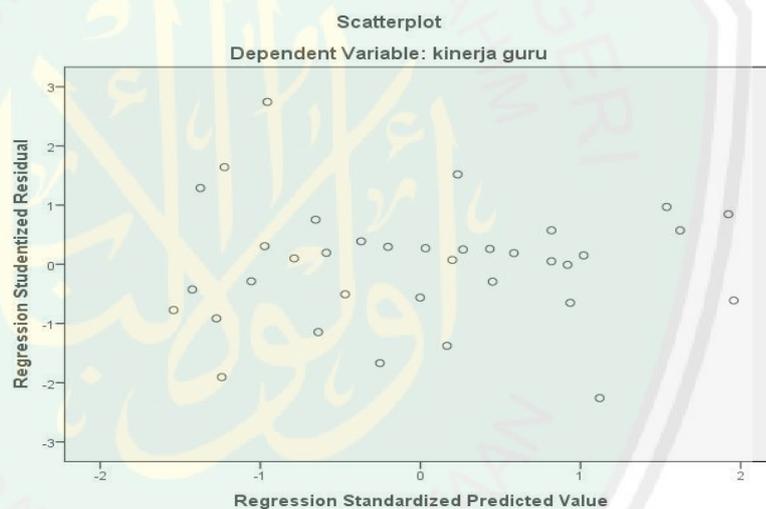
3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi ketidaksamaan *variance residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dasar analisis dalam Ghozali :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik melebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.4

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data diolah (2017)

Dari hasil grafik plots yang diolah SPSS 21 *For Windows* didapati titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak heteroskedastisitas dalam model regresi ini sehingga model layak dipakai.

4) Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Hal ini penting diketahui berkaitan dengan ketetapan pemilihan uji statistik yang akan dilakukan. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Ketentuannya adalah jika nilai signifikansi dari uji Kolmogorov Smirnov \geq dari 0,05 maka terdistribusi normal dan jika sebaliknya maka terdistribusi tidak normal. Adapun hasil uji normalitas tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kesejahteraan sosial	kompetensi pedagogik	kinerja guru
N		36	36	36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43,56	39,78	94,25
	Std. Deviation	6,111	4,853	10,811
Most Extreme Differences	Absolute	,121	,129	,120
	Positive	,109	,129	,108
	Negative	-,121	-,089	-,120
Kolmogorov-Smirnov Z		,727	,774	,719
Asymp. Sig. (2-tailed)		,666	,586	,679

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah (2017)

Dari hasil pengujian diatas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) X_1 0,666 > 0,05, X_2 0,586 dan Y 0,679 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kesejahteraan sosial dan kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru. Berikut hasil uji regresi linear berganda yang dihasilkan melalui *SPSS 21.0 For Windows*.

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,488	17,360		2,275	,030
	kesejahteraan sosial	,615	,270	,348	2,280	,029
	kompetensi pedagogik	,703	,340	,316	2,069	,046

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka didapat persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = 39.488 + 0,615X_1 + 0,703X_2$$

Dimana :

X_1 = Kesejahteraan Sosial

X_2 = Kompetensi Pedagogik

Y = Kinerja guru

Dari model regresi tersebut dapat diambil kesimpulan :

- a. Pada tabel tersebut angka konstanta diatas menunjukkan angka 39.488 berarti kinerja guru akan konstan sebesar 39.488 jika tidak dipengaruhi oleh variabel kesejahteraan sosial dan kompetensi pedagogik.
- b. Sedangkan koefisien regresi dari kesejahteraan sosial (X_1) besarnya adalah 0,615 yang menyatakan ada pengaruh positif terhadap kesejahteraan guru. Dimana setiap adanya penambahan variabel kesejahteraan sosial (X_1) sebesar satu satuan maka akan menambah variable kinerja guru (Y) sebesar 0,615. Dalam variabel kesejahteraan sosial (X_1), ada pengaruh positif antara variabel kesejahteraan sosial terhadap kinerja guru.
- c. Sedangkan koefisien regresi dari kompetensi pedagogik (X_2) besarnya adalah 0,703 yang menyatakan ada pengaruh positif terhadap kesejahteraan guru. Dimana setiap adanya penambahan variabel kompetensi pedagogik (X_2) sebesar satu satuan maka akan menambah variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,703. Dalam variabel kompetensi pedagogik (X_2), ada pengaruh positif antara variabel kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru.

4. Uji Koefisien Determinasi (Nilai R Square)

Koefisien determinasi (R Square) menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel bebas yang digunakan dalam model regresi untuk menjelaskan variabel terikatnya. Nilai R Square berada diantara 0 dan 1, apabila R Square mendekati 1 berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya semakin kuat, sedangkan R Square makin mendekati 0 berarti kemampuan untuk menjelaskan tersebut lemah.

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,486 ^a	,236	,190	9,733

a. Predictors: (Constant), kompetensi pedagogik, kesejahteraan sosial

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas terdapat nilai R sebesar 0,486 dan nilai R Square sebesar 0,235. Hasil tersebut menunjukkan bahwa prosentase yang menyumbangkan pengaruh X_1 (kesejahteraan sosial) dan X_2 (kompetensi pedagogik), terhadap Y (kinerja guru) hanya mempunyai pengaruh 23,6%, sedangkan sisanya 76,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

5. Uji Hipotesis

Terdapat dua uji hipotesis dalam penelitian ini yaitu uji t dan F dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear sederhana berfungsi untuk mengetahui pengaruh baik secara simultan dan parsial antara variabel bebas dan terikat. Berikut merupakan hasil perhitungan dengan regresi linear sederhana menggunakan SPSS 21 *For windows*.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial yaitu uji statistika secara individu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan terikat. Uji t digunakan untuk menguji signifikan konstanta dan variabel independen yang terdiri dari kesejahteraan sosial (X_1) dan kompetensi guru (X_2), apakah berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja guru (Y) di MAN Sumebeoto.

1) Pengaruh kesejahteraan sosial terhadap kinerja guru

(a) H_0 : (X_1) tidak berpengaruh terhadap (Y)

H_a : (X_1) berpengaruh terhadap (Y)

(b) Nilai T_{tabel} : $t = n - k$

$$= 36 - 3$$

$$= 33$$

$$= 2,042$$

(c) Kriteria penilaian H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$

(d) Nilai $(X_1) = 2,280$ dengan nilai signifikan $= 0,029$

(e) Penentuan kriteria penerimaan dan penolakan



H_0 ditolak jika $T_{hitung} < -2,042$ atau $T_{hitung} > 2,042$

H_0 diterima jika $-2,042 \leq T_{hitung} \leq 2,042$

(f) Kesimpulan $t_{hitung} (2,280) > t_{tabel} (2,042)$ dan nilai signifikan $0,029 < 0,050$. Dari hasil analisis diatas maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kesejahteraan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN Sumberoto. Kontribusi variabel kesejahteraan sosial terhadap kinerja guru adalah $(2,280)^2 \times 100\% = 5,2\%$.

2) Pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru

(a) H_0 : (X_2) tidak berpengaruh terhadap (Y)

H_a : (X_2) berpengaruh terhadap (Y)

(b) Nilai T_{tabel} : $t = n - k$

$$= 36 - 3$$

$$= 33$$

$$= 2,042$$

- (c) Kriteria penilaian H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$
- (d) Nilai $(X_2) = 2,069$ dengan nilai signifikan = $0,046$
- (g) Penentuan kriteria penerimaan dan penolakan



H_0 ditolak jika $T_{hitung} < -2,042$ atau $T_{hitung} > 2,042$

H_0 diterima jika $-2,042 \leq T_{hitung} \leq 2,042$

- (e) Kesimpulan $t_{hitung} (2,069) > t_{tabel} (2,042)$ dan nilai signifikan $0,046 < 0,05$. Dari hasil analisis diatas maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN Sumberoto. Kontribusi variabel kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru adalah $(2,069)^2 \times 100\% = 4,3\%$

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.15
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	964,716	2	482,358	5,092	,012 ^b
	Residual	3126,034	33	94,728		
	Total	4090,750	35			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), kompetensi pedagogik, kesejahteraan sosial

Sumber: data diolah (2017)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel kesejahteraan sosial (X_1) dan kompetensi pedagogik (X_2) terhadap hasil belajar (Y). Pengambilan keputusan diambil berdasarkan nilai signifikansi F pada tingkat signifikansi 0,05.

1) Hipotesis dalam pengujian adalah :

Ho: Tidak terdapat pengaruh secara simultan signifikan antara kesejahteraan sosial dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru.

Ha: Terdapat pengaruh secara simultan signifikan antara kesejahteraan sosial dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru di MAN Sumberoto.

$$\begin{aligned}
 2) \text{ Nilai } F_{\text{tabel}} &= (\alpha : df1 : df2) \\
 &= (\alpha : k-1 : n-k) \\
 &= (0,05 : 3-1 : 36-3) \\
 &= (0,05 : 2 : 33) \\
 &= 3,28
 \end{aligned}$$

3) Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ dan H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikan $< 0,05$.

4) Nilai F_{hitung} (5.092) dan nilai signifikannya 0,012

5) Penentuan kriteria penerimaan dan penolakan



H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} < -3,28$ atau $F_{\text{hitung}} > 3,28$

H_0 diterima jika $-3,28 \leq F_{\text{hitung}} \leq 3,28$

6) Kesimpulan

$F_{\text{hitung}}(5.092) > F_{\text{tabel}}(3,28)$ dan nilai signifikannya $0,012 < 0,05$.

Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini menunjukkan secara simultan ada pengaruh antara kesejahteraan sosial dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru di MAN Sumberoto.

BAB V

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di MAN Sumberoto yang beralamatkan Jl. Trisula No. 545 Desa Sumberoto Kecamatan Donomulyo, Kab Malang, pada tanggal 7 September 2017. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran angket kepada seluruh guru MAN Sumberoto dengan jumlah responden 36 guru.

Pada sub bab pembahasan ini akan dibahas mengenai hal yang berkaitan dengan jawaban hipotesis penelitian, dalam penelitian ini akan menggunakan Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_a). Hipotesis kerja atau hipotesis alternatif (H_a) menyatakan adanya hubungan antara variabel X dan Y, atau adanya perbedaan antara dua kelompok. Sementara Hipotesis nol (H_0) menyatakan tidak adanya perbedaan antara dua variabel, atau tidak adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Maka dari itu akan dipaparkan mengenai hasil pengujian hipotesis. Hasil penyajian hipotesis tersebut dijelaskan sebagai berikut:

A. Pengaruh Kesejahteraan Sosial terhadap Kinerja Guru.

Dapat dilihat dari koefisien regresi pada variabel X_1 (kesejahteraan sosial) di dapat angka 0,615, dapat diartikan bahwasannya pengaruh kesejahteraan sosial terhadap kinerja guru sebesar 0,615 pada setiap kenaikan satu-satuan variabel X_1 . Sedangkan uji keberartian koefisien regresi linear berganda untuk variabel kesejahteraan sosial diperoleh t hitung $>$ t tabel yakni

(2,280) > (2,029) dengan tingkat signifikansi $0,029 < 0,050$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat diartikan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kesejahteraan sosial terhadap kinerja guru di MAN Sumberoto.

Dari hasil analisis deskriptif terhadap angket yang telah diberikan kepada bapak/ibu guru mengenai kesejahteraan sosial menunjukkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan sosial guru, maka semakin tinggi kinerja guru, sebaliknya semakin rendah kesejahteraan sosial guru, maka semakin rendah pula kinerja guru. Hal ini disebabkan karena guru yang memiliki kesejahteraan yang rendah atau kesejahteraan sosial guru yang kurang terjamin baik dari aspek material atau non material akan melemahkan konsentrasinya pada peningkatan kualitas dan kapasitas sebagai seorang guru sehingga akan berakibat kepada penurunan kinerja dari seorang guru. Begitu juga sebaliknya. Jika kesejahteraan sosial guru terjamin maka guru akan semakin bersemangat dalam bekerja sehingga akan berpengaruh kepada kinerja guru yang meningkat.

Hal ini sesuai dengan teori Jalil F dan Supriyadi yang mengatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja, salah satu hal yang diperlukan adalah peningkatan kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan lainnya.⁸⁴ Selanjutnya, Supriyadi menyatakan bahwa kesejahteraan merupakan penentu yang amat penting bagi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Supriyadi juga menambahkan ada dua aspek yang perlu diperhatikan dalam

⁸⁴Dedi Supriyadi, 1988, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Kayanusa, 1988, hlm: 221-225

kesejahteraan sosial guru, yakni kesejahteraan yang bersifat material dan non material. Kesejahteraan sosial memiliki arti material yang meliputi: gaji, intensif, penyediaan fasilitas yang antara lain perumahan perpustakaan, dan lain-lain. Sedangkan yang aspek non-materi meliputi antara lain kemudahan kenaikan pangkat, pengembangan karir, suasana kerja perlindungan hukum, Jaminan sosial, dan lain-lain.⁸⁵ Jadi, kesejahteraan sosial merupakan hal yang sangat penting sekali bagi guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya, dengan adanya jaminan kesejahteraan sosial maka seorang guru akan memiliki motivasi lebih dalam menjalankan tugasnya.

Dalam pembuatan instrumen penelitian sudah merujuk pada teori yang ada yakni kesejahteraan dalam aspek material diantaranya yakni berupa gaji yang sesuai dengan hasil kerja yang dihasilkan, peningkatan kualifikasi akademik dari gaji yang sudah diterima, dan fasilitas yang memadai yang disediakan oleh sekolah, selanjutnya kesejahteraan dalam aspek non-material diantaranya berupa keyamanan dalam bekerja, kerjasama dan komunikasi antar pihak dapat berjalan dengan baik dan harmonis, serta adanya jaminan keamanan dari lembaga. Dari keseluruhan instrumen yang dibuat dapat didapatkan hasil bahwa mayoritas guru sudah memiliki kesejahteraan sosial yang tinggi.

Mengenai variabel kesejahteraan sosial berdasarkan hasil penelitian dapat dikumpulkan dari 31 responden secara kuantitatif, berarti untuk variabel kesejahteraan sosial yang berkategori sangat tinggi 11% dengan jumlah

⁸⁵Dedi Supriyadi, Mengangkat Citra dan Martabat Guru. Yogyakarta: Adicita Kayanusa, 1988, hlm: 7

responden 4, kategori tinggi 50% dengan jumlah responden 18, kategori sedang 36% dengan jumlah 13 responden, kategori rendah 3% dengan jumlah 1 responden dan kategori sangat rendah 0% dengan jumlah 0 responden. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan sosial di MAN Sumberoto termasuk dalam kategori tinggi. Dari hasil pengamatan observasi lapangan menunjukkan bahwa mayoritas kondisi kesejahteraan guru sudah cukup baik meskipun masih terdapat guru yang masih dibawah rata-rata.

Loper Winartha dalam penelitiannya pada sekolah unggulan mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kinerja guru sangat dipengaruhi oleh bagaimana cara pemerintah memperhatikan kesejahteraannya.⁸⁶ Berdasarkan Permen Diknas No 18 tahun 2007 menunjukkan bahwasannya pemerintah disini sudah mengatur tentang adanya jaminan kesejahteraan sosial bagi guru, didalamnya tercantum bahwa hak dan kewajiban guru yang salah satunya guru berhak memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.⁸⁷ Namun dengan adanya peraturan ini bukan berarti guru akan lepas dari tanggung jawab sebagai seorang guru profesional, tapi dalam hal ini guru dituntut untuk menjadi lebih baik lagi dengan memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi yang sudah ditentukan sebagai seorang guru profesional. Jadi, dengan adanya jaminan kesejahteraan sosial ini diharapkan motivasi kerja dari akan guru meningkat, sehingga berpengaruh pada kinerja guru yang semakin baik. Kinerja guru

⁸⁶Loper Winartha (2006) dikutip oleh I Putu Asiatina, “*Determinasi Kompetensi, Motivasi Berprestasi dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri di Kecamatan Busungbiu*”, E-Journal, Pascasarjana UNDIKSHA Vol 7 No 2 2011. hlm: 8

⁸⁷<http://vebyrahmadara.blogspot.co.id/2015/02/profesional-guru-dan-kesejahteraan-guru.html>, di akses pada tanggal 6 November 2016 pukul 13.10 WIB.

yang baik akan dapat menciptakan efektifitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, madrasah dan guru sendiri.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Yulianto mahasiswa pasca sarjana Universitas Sebelas Maret, yang berjudul “Hubungan Kesejahteraan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kabupaten Sragen” tahun 2011”.⁸⁸ Konsisten juga menurut penelitian I Putu Asiatina yang berjudul “Determinasi Kompetensi, Motivasi Berprestasi dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Busungbiu”.⁸⁹ Keduanya menyimpulkan bahwa ada pengaruh antara kesejahteraan dengan kinerja guru.

Dalam hal ini dapat diartikan bahwa salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan adalah kualitas dari seorang guru. Guru merupakan sosok yang sangat vital dalam dunia pendidikan, begitu pentingnya peran guru dalam pendidikan menunjukkan bahwa salah satu kunci sukses dalam pendidikan ada ditangan guru.

Disinilah peran penting dari kesejahteraan sosial dalam upaya peningkatan kualitas dari seorang guru, karena guru menjadi ujung tombak pendidikan, ditangan guru, karakter dan ilmu pengetahuan seorang siswa dipertaruhkan. Sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas

⁸⁸Yulianto, “Hubungan Kesejahteraan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kabupaten Sragen” tahun 2011, program studi Teknologi Pendidikan, pasca sarjana, UNS Surakarta, 2011

⁸⁹I Putu Asiatina, Jurnal Penelitian, “Determinasi Kompetensi, Motivasi Berprestasi dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Busungbiu”.

tanpa adanya perubahan dan peningkatankualitas dari seorang guru. Dengan adanya jaminan kesejahteraan sosial bagi seorang guru, diharapkan mampu meningkatkan kinerja dari seorang guru. Peningkatan kinerja guru merupakan hal yang mutlak dilakukan, agar guru dapatmelaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional.

B. Pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru

Dapat dilihat dari koefisien regresi pada variabel X_2 (kompetensi pedagogik) di dapat angka 0,703, dapat diartikan bahwasannya pengaruh kesejahteraan sosial terhadap kinerja guru sebesar 0,703 pada setiap kenaikan satu-satuan variabel X_2 . Sedangkan uji keberartian koefisien regresi linear berganda untuk variabel kesejahteraan sosial diperoleh Kesimpulan $t_{hitung} (2,069) > t_{tabel}(2,046)$ dan nilai signifikan $0,046 < 0,050$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat diartikan terdapat pengaruh positif yang signifikan antarakompetensi pedagogik terhadap kinerja guru di MAN Sumberoto.

Dari hasil analisis deskriptif terhadap angket yang telah diberikan kepada bapak/ibu guru mengenai kompetensi pedagogik menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi pedagogik guru, maka semakin tinggi kinerja guru, sebaliknya semakin rendah kompetensi pedagogik guru, maka semakin rendah pula kinerja guru. Hal ini disebabkan karena guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang rendah cenderung memiliki motivasi yang kurang dalam meningkatkan kualifikasinya sebagai seorang guru, hal ini akan mengakibatkan melemahkan konsentrasinya pada peningkatan kualitas dan

kapasitas sebagai seorang guru profesional sehingga akan berakibat kepada penurunan kinerja dari seorang guru.

Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayla ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik guru (personal/individual) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional.⁹⁰ Dalam hal ini Faktor personal/individual yang berkaitan dengan kompetensi pedagogik, faktor personal meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.⁹¹

Kompetensi pedagogik sangat penting kaitannya bagi seorang guru. Artinya dalam hubungannya dengan kegiatan pembelajaran, bagaimana seorang guru mampu menciptakan suatu kondisi atau iklim pembelajaran yang baik dan kondusif dengan mengarahkan peserta didik untuk melakukan aktivitas belajar yang dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya, disini guru mempunyai peran sentral dalam mengelola suatu pembelajaran.

Hasil penelitian yang dikemukakan oleh *Bill Poster & Karen R. Seeker* berpendapat bahwa kompetensi pedagogik bekerja secara sinergi dengan kinerja guru, guru yang berkinerja baik memiliki keduanya.⁹² Jadi, dapat dikatakan tingkat kompetensi yang dimiliki seorang guru akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja seorang guru.

⁹⁰Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayla (2007; 55) dikutip oleh Martinis Yamin, Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*. (Jakarta: Gaung Persada, 2010) hlm.129-130.

⁹¹Ibid.

⁹²Bill Poster & Karen R. Seeker dalam Rizwan Azhari (2012: 35) dikutip oleh Vicky Vidaya Viqraizin, "*Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta*", Yogyakarta, Skripsi UNY, 2015, hlm: 35

Mulyasa dalam bukunya menyebutkan bahwa yang dimaksud dari kompetensi pedagogik yang harus dimiliki oleh guru antara lain guru dituntut untuk mempunyai pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.⁹³ Dengan demikian apabila guru memiliki kompetensi pedagogik yang baik dapat dikatakan bahwa guru tersebut akan dapat menciptakan suatu pembelajaran yang mendidik dengan suasana dialogis dan interaktif. Sehingga dengan kompetensi pedagogik guru yang baik nantinya diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru yang semakin baik juga.

Dalam pembuatan instrumen penelitian sudah merujuk pada teori kompetensi pedagogik yang ada. Berdasarkan teori yang sudah dijelaskan oleh Mulyasa di atas dibuatlah instrumen untuk kompetensi pedagogik diantaranya yakni tentang kompetensi guru dalam mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik dikelas, menyampaikan materi sesuai dengan karakteristik peserta didik, memilih materi pembelajaran sesuai konteks kehidupan sehari-hari peserta didik, mengembangkan bahan ajar interaktif untuk siswa (slide, film/video, gambar, dsb.) yang sesuai dengan kompetensi yang ingin dicapai, dan melaksanakan tidak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik. Dari keseluruhan instrumen yang dibuat didapatkan hasil bahwa mayoritas guru sudah memiliki kompetensi pedagogik yang tinggi.

⁹³Mulyasa. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. (Bandung; PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm.9-11

Mengenai variabel kompetensi pedagogik berdasarkan hasil penelitian dapat dikumpulkan dari 36 responden secara kuantitatif, untuk variabel kompetensi guru yang berkategori sangat tinggi 20% dengan jumlah 7 responden, kategori tinggi 72% dengan jumlah 26 responden, kategori sedang 8% dengan jumlah 3 responden, kategori rendah 0% dengan jumlah 0 responden dan kategori sangat rendah 0% dengan jumlah 0 responden. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik di MAN Sumberoto termasuk dalam kategori tinggi. Dari hasil pengamatan observasi lapangan menunjukkan bahwa mayoritas guru sudah memiliki kompetensi cukup baik, hal ini ditunjukkan dengan inisiatif guru dalam pembelajaran yang mana guru menggunakan metode yang bervariasi dalam mengajar serta pemahaman terhadap materi yang baik, meskipun masih terdapat guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang belum maksimal, dikarenakan faktor usia.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Vicity Vidaya Viqraizin dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.⁹⁴

⁹⁴Vicity Vidaya Viqraizin, “Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta”, program studi PGSD, S-1 FIP, Universitas Negeri Yogyakarta, 2015

C. Pengaruh Kesejahteraan Sosial dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru

Dari hasil penelitian terlihat bahwa hasil uji F menunjukkan signifikansi 0,012 pada tingkat signifikansi 0,05. Jadi kedua variabel dalam penelitian yaitu kesejahteraan sosial dan kompetensi pedagogik sama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru MAN Sumberoto. Meskipun kontribusi masing-masing variabel berbeda, terlihat pada hasil uji bahwa variabel X_1 menyumbang 0,615 terhadap Y pada tiap kenaikan satu satuan variabel X_1 . Dan variabel X_2 menyumbang 0,703 terhadap Y pada tiap kenaikan satu-satuan variabel X_2 . Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai R Square sebesar 0,236. Hasil tersebut menunjukkan bahwa presentase yang menyumbangkan pengaruh X_1 (kesejahteraan sosial) dan X_2 (kompetensi pedagogik), terhadap Y (kinerja guru) hanya mempunyai pengaruh 23,6%, sedangkan sisanya 76,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Kinerja guru merupakan tolak ukur keberhasilan guru di dalam profesinya sebagai guru. Namun, tingkat kinerja dari masing-masing guru berbeda-beda. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, dua diantaranya adalah kesejahteraan sosial dan kompetensi pedagogik. Dari pemaparan hasil diatas dapat dikatakan bahwa ada pengaruh antara kesejahteraan sosial dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru di MAN Sumberoto yaitu sebesar 23,6%.

Dalam pembuatan item instrumen penelitian sudah merujuk pada teori tentang kinerja guru yang sudah ada. Diantaranya adalah guru tepat waktu

dalam mengajar, guru menyampaikan materi pembelajaran secara urut sesuai mulai dari hal yang mudah dipahami, guru memastikan bahwa semua siswa mendapat kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran, guru bertingkah laku sopan dalam bicara, berpenampilan, dan adil terhadap semua siswa, Guru terbuka dalam menerima kritik dan saran dari siswa untuk perbaikan pembelajaran. Dari keseluruhan instrumen yang dibuat didapatkan hasil bahwa mayoritas guru sudah memiliki kinerja yang baik atau tinggi.

Mengenai kinerja guru berhasil dikumpulkan dari 36 responden secara kuantitatif, untuk variabel kinerja guru yang berkategori sangat tinggi 22% dengan jumlah 8 responden, kategori tinggi 61% dengan jumlah 22 responden, kategori sedang 17% dengan jumlah 6 responden, kategori rendah 0% dengan jumlah 0 responden dan kategori sangat rendah 0% dengan jumlah 0 responden. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di MAN Sumberoto termasuk dalam kategori tinggi. Dari hasil pengamatan observasi lapangan menunjukkan bahwa mayoritas guru sudah memiliki kinerja yang baik, hal ini ditunjukkan dengan kedatangan guru yang tepat waktu ke Sekolah ataupun dalam mengajar, meskipun masih ditemui guru yang pulang atau pergi sebelum waktunya selesai.

Untuk mendukung suatu kinerja guru yang baik dibutuhkan kesejahteraan sosial yang baik, kesejahteraan social dapat berupa gaji, intensif, penyediaan fasilitas yang layak serta suasana atau iklim kerja yang kondusif, sehingga hubungan antar pihak dapat berjalan dengan harmonis,

apabila suasana kerja sudah berjalan dengan baik maka nantinya akan memotivasi guru untuk bekerja lebih giat dan akan berdampak pada kinerja guru akan semakin meningkat.

Hal ini sesuai dengan teori Jalil F dan Supriyadi yang mengatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja, salah satu hal yang diperlukan adalah peningkatan kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan lainnya.⁹⁵ Seorang guru juga dituntut berinisiatif untuk memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugasnya, hal ini perlu dilakukan sebagai upaya dalam meningkatkan kompetensi yang dimilikinya, sehingga nantinya akan berdampak pada kinerja guru dalam mengajar.

Kinerja guru juga dapat dilihat dari seberapa baik kualitas dari hasil pekerjaan yang dihasilkan. Tingkat keberhasilan kinerja suatu guru dapat ditentukan oleh seberapa baik kompetensi yang dimiliki oleh guru dalam mengelola pembelajaran, khususnya kompetensi pedagogik. Hasil penelitian yang dikemukakan oleh *Bill Poster & Karen R. Seeker* juga berpendapat bahwa kompetensi pedagogik bekerja secara sinergi dengan kinerja guru, guru yang berkinerja baik memiliki keduanya.⁹⁶

Menurut Sahertian, kinerja guru yang baik, yaitu: 1) guru dapat melayani pembelajaran secara individual maupun kelompok, 2) mampu memilih dan menggunakan media pembelajaran yang memudahkan siswa untuk belajar, 3)

⁹⁵Dedi Supriyadi, 1988, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Kayanusa, 1988, hlm: 221-225

⁹⁶Bill Poster & Karen R. Seeker dalam Rizwan Azhari (2012: 35) dikutip oleh Vicky Vidaya Viqraizin, "*Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta*", Yogyakarta, Skripsi UNY, 2015, hlm: 35

mampu merencanakan dan menyusun persiapan pembelajaran, 4) mengikutsertakan peserta didik dalam berbagai pengalaman belajar, dan 5) guru menempatkan diri sebagai pemimpin yang aktif bagi peserta didik.⁹⁷

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Putu Asiatina yang berjudul “Determinasi Kompetensi, Motivasi Berprestasi dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri di Kecamatan Busungbiu”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat determinasi yang positif dan signifikan antara kompetensi guru, motivasi berprestasi guru dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru.⁹⁸

Dengan demikian, peningkatan mutu guru ini sangatlah penting sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan di Indonesia. Idealnya adalah apabila kesejahteraan sosial dari seorang guru itu baik yang diikuti dengan kompetensi pedagogik guru yang baik pula, diharapkan kinerjanya juga akan menjadi baik. Apabila kinerjanya juga baik maka dalam KBM-nya juga baik, dengan KBM yang baik diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu.

⁹⁷Sahertian, dikutip oleh I Putu Asiatina, Jurnal Penelitian, “*Determinasi Kompetensi, Motivasi Berprestasi dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Busungbiu*”.

⁹⁸I Putu Asiatina, Jurnal Penelitian, “*Determinasi Kompetensi, Motivasi Berprestasi dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Busungbiu*”.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh antara kesejahteraan sosial dengan kinerja guru secara *parsial* atau sendiri-sendiri dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda atau dengan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$. Maka semakin baik kesejahteraan sosial guru maka kinerja guru juga baik, atau dengan kata lain semakin tinggi kesejahteraan sosial guru maka kinerjanya akan semakin meningkat.
2. Ada pengaruh kompetensi pedagogik dengan kinerja guru secara *parsial* atau sendiri-sendiri dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda atau dengan nilai signifikan $0,046 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompetensi pedagogik yang dimiliki guru maka akan semakin berpengaruh terhadap kinerja guru.
3. Ada pengaruh antara kesejahteraan sosial dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru secara *simultan* atau bersama dengan menggunakan rumus regresi linier berganda atau dengan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. Sedangkan hasil perhitungan F_{hitung} dan F_{tabel} menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} di MAN Sumberoto diperoleh nilai

4.973 > 3,09 (F_{tabel}). Hal ini menunjukkan secara simultan ada pengaruh antara kesejahteraan sosial dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru di MAN Sumberoto. Dari penghitungan R Square diperoleh nilai 0,236, artinya dari nilai tersebut dapat dikatakan bahwa prosentase pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 23,6 % sedangkan 76,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dengan adanya pengaruh kesejahteraan sosial dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan sosial dan kompetensi pedagogik bersama-sama dapat menjadi faktor pembentukan kinerja guru yang maksimal. Maka dari itu sebaiknya kesejahteraan sosial dan kompetensi pedagogik dapat lebih dioptimalkan.

B. Saran

Berdasarkan temuan dan implikasi di atas perlu diperhatikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah agar tetap memperhatikan kesejahteraan guru melalui tunjangan sertifikasi guru maupun tunjangan yang lain secara berkelanjutan sehingga guru lebih terfokus dalam melaksanakan tugasnya dan keluarganya bisa hidup yang layak.
2. Untuk Kepala Sekolah agar mempertahankan dan mengupayakan fasilitas yang memadai dan menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk para bapak/ibu guru dan juga tetap mengupayakan agar secara

terus menerus meningkatkan kompetensi guru dengan jalan memberikan rekomendasi kepada guru untuk meningkatkan pendidikan formalnya selain melalui pendidikan dan latihan (diklat), *workshop* dan loka karya.

3. Untuk Guru agar tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya sebagai jabatan profesi melalui peningkatan kualifikasi pendidikan, dan guru juga dituntut untuk meningkatkan kompetensi pedagogiknya seperti mempersiapkan perangkat pembelajaran dengan lebih baik serta menjalin hubungan baik dengan rekan guru agar mendapatkan hasil kerja yang lebih baik.
4. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk penelitian-penelitian selanjutnya pada bidang ilmu terkait. Menurut dasar teori dalam penelitian ini masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya, peneliti melakukan penelitian untuk faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru agar penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat yang lebih baik lagi dalam dunia pendidikan.

DAFTAR RUJUKAN

- Almasdi Syahza, Suarman. 2012, "*Dampak Kebijakan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Di Daerah Riau*", Pekanbaru, Lembaga Penelitian Universitas Riau.
- Arikunto Suharsimi. 2006, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Asiatina I Putu. 2011, "*Determinasi Kompetensi, Motivasi Berprestasi dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri di Kecamatan Busungbiu*", E-Journal, Pascasarjana UNDIKSHA Vol 7 No: 2.
- Bungin Burhan. 2005, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Chandra Kirana Auliya. 2014, "*Pengaruh Kelayakan Ekonomi Guru Terhadap Etos Kerja Di Ra.Ath-Thohiriyh Getas Jaten Karanganyar*", Skripsi Program Studi Pendidikan Agama Islam (Tarbiyah), Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Damsar. 2011, *Pengantar Sosiologi Pendidikan*, Jakarta, Kencana Prenada Media Grup.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2004, *Penilaian Kinerja Guru*.
- Eka Sari Titin, Ali Imron, Bambang Setyadin. 2013, "*Perbedaan Tingkat Etos Kerja Antara Guru Tetap Dan Guru Tidak Tetap*", Manajemen Pendidikan Volume 24, Nomor 2, September
- Fahrudin Adi. 2012, *Pengantar Kesejahteraan Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Ghozali Imam. 2007 *Aplikasi Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarat. 1999, *Pengantar Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadiyanto. 2004, *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*, Jakarta, Rineka Cipta.
- <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>

<http://vebyrahmadara.blogspot.co.id/2015/02/profesional-guru-dan-kesejahteraan-guru.html>

Langeveld. 1976, *Pedagogik teoritis*, Yogyakarta, Dwi Merapi

Musfah Jejen. 2011, *Peningkatan Kompetensi pedagogik guru (melalui pelatihan dan sumber belajar teoridan praktik)*, Jakarta, KENCANA.

Mulyasa, 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung; PT Remaja Rosdakarya.

Mujtahid. 2011. *Pengembangan Profesi Guru*, Malang; UIN-Maliki Press.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 74 Tahun 2008 Bab III tentang Hak Guru

Riduwan. 2005, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Rohmat Ali. 2009 *Kapita Selekta Pendidikan*, Yogyakarta, Teras.

Sinungan M. *Produktivitas Apa dan Bagaimana* . Malang: Bumi Aksara, 2002.

Supardi. 2014. "*kinerja guru*", Jakarta; Rajawali Pers.

Sugiyono. 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Supriyadi Dedi. 1988, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Kayanusa.

Syarif dan D Murtadho (Eds). 2002, *Pendidikan untuk Masyarakat Indonesia Baru*. Jakarta: Grasindo.

Uno Hamzah. 2007, *Teori Motivitas & Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara.

Viqraizin Victy Vidaya. 2015, "*Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta*", Yogyakarta, Skripsi UNY.

Yamin Martinis. Maisah, 2012, *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.

LAMPIRAN I



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN
Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
<http://fitk.uin-malang.ac.id>, email : fitk@uin_malang.ac.id

Nomor : Un.3.1/TL.00.1/1839/2017 18 Juli 2017
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. Kepala MAN 3 Malang
di
Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama : Ahmad Syihabuddin Asrori
NIM : 13130050
Jurusan : Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (PIPS)
Semester – Tahun Akademik : Genap - 2016/2017
Judul Skripsi : Pengaruh Kesejahteraan Sosial dan Kompetensi Pedagogik Guru terhadap Kinerja Guru

Lama Penelitian : Juli 2017 sampai dengan September 2017 (3 bulan)
diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Tembusan :
1. Yth. Ketua Jurusan PIPS
2. Arsip

LAMPIRAN II



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MALANG
MADRASAH ALIYAH NEGERI SUMBEROTO
Alamat : Jl. Trisula No. 545 Sumberoto Kec. Donomulyo Kabupaten Malang
Telp. (0341) 882938 Kode Pos 65167

SURAT KETERANGAN

Nomor : B- *675* /Ma.13.87/HM.00.2/09/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini, kami :

Nama : Drs. Su'ib
NIP : 196703041997031001
Jabatan : Kepala MAN Sumberoto
NSM / NPSN : 131135070003 / 20584235
Alamat : Jl. Trisula 545 Sumberoto Kec. Donomulyo Kab.
Malang

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa dengan identitas:

N a m a : AHMAD SYIHABUDDIN ASRORI
NIM : 13130050
Program Studi : Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (PIPS)
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana
Malik Ibarahim Malang

Telah melakukan penelitian di MAN Sumberoto dalam rangka menyusun skripsi dengan judul "Pengaruh Kesejahteraan Sosial dan Kompetensi Pedagogik Guru terhadap Kinerja Guru", pada tanggal 13 s/d 22 September 2017.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 22 September 2017
Kepala

SU'IB

LAMPIRAN III

LAMPIRAN III



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Gajayana No. 50, Telp (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
Website : fitk.uin-malang.ac.ad E-mail fitk@uin-malang.ac.ad

BUKTI KONSULTASI

Nama Mahasiswa : Ahmad Syihabuddin Asrori
NIM : 13130050
Fak/Jur : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/P.IPS
Pembimbing : Kusumadyahdewi, M.AB
Judul Skripsi : Pengaruh Kesejahteraan Sosial dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan
1	20 April 2017	Konsultasi Proposal	
2	28 Mei 2017	Revisi Proposal	
3	2 September 2017	Konsultasi Angket	
4	4 September 2017	Konsultasi Bab IV	
5	9 September 2017	Revisi Bab IV dan Konsultasi Bab V	
6	12 September 2017	Revisi Bab V dan Konsultasi Bab VI	
7	18 September 2017	Revisi Bab V & VI & Abstrak	
8	19 September 2017	ACC Keseluruhan	

Malang, 19 Agustus 2017

Mengetahui,
Ketua Jurusan IPS

Dr. Alfiana Yuli Efiyanti, MA

NIP. 19710701 200604 2 001

LAMPIRAN IV

ANGKET PENELITIAN PENGARUH KESEJAHTERAAN SOSIAL DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan

Umur : Tahun

PETUNJUK

- Bacalah pertanyaan pertanyaan ini dengan jujur, kemudian pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan pilihan anda. Berilah tanda cheklis (√) pada jawaban anda pada kolom kriteria jawaban yang artinya sebagai berikut :
SS / SL : Sangat Setuju / Selalu : dengan skor 5
S / SR : Setuju / Sering : dengan skor 4
R / KD : Ragu-ragu / Kadang-kadang : dengan skor 3
TS / P : Tidak Setuju / Pernah : dengan skor 2
STS / TP : Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah : dengan skor 1
- Pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri anda, sebab tidak ada jawaban yang salah.
- Atas kesediaan dan kejujuran mengisi angket saya ucapkan terima kasih.

Instrumen Kesejahteraan Sosial

No	Pertanyaan/ Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada lembaga tempat saya mengajar.					
2	Saya dapat meningkatkan kualifikasi pendidikan dari hasil gaji yang saya terima.					
3	Saya merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh sekolah.					
4	Saya mendapat kenaikan pangkat atas prestasi kerja saya					
5	Saya merasa mendapat kemudahan dalam kenaikan pangkat					

6	Dilembaga saya bekerja terdapat jenjang karir yang jelas.					
7	Saya merasa puas dengan pelatihan-pelatihan yang saya dapatkan untuk mengembangkan karir saya					
8	Saya merasa nyaman selama saya bekerja di lembaga ini.					
9	Kerjasama antara guru dan kepala sekolah sudah berjalan dengan baik.					
10	Selama bekerja di lembaga saya mendapat jaminan keamanan					
11	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan keamanan dalam bekerja di lembaga.					

Instrumen Kompetensi Guru

No	Pertanyaan/ Pernyataan	SL	SR	KD	P	TP
1	Dalam pembelajaran saya merujuk pada sistem pengelolaan pembelajaran berbasis subyek (mata pelajaran)					
2	Dalam pembelajaran dikelas saya mengandalkan pengetahuan dan pengalaman yang saya miliki					
3	Saya mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik dikelas saya					
4	Saya menyampaikan materi sesuai dengan karakteristik peserta didik					
5	Saya memilih materi pembelajaran sesuai konteks kehidupan sehari-hari peserta didik					
6	Saya mengembangkan bahan ajar interaktif untuk siswa (slide, film/video, gambar, dsb.) yang sesuai dengan kompetensi yang ingin dicapai					
7	Saya menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerjasama antar siswa.					
8	Saya melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik					
9	Saya membantu peserta didik dalam pembelajaran dengan memberi perhatian kepada setiap individu					
10	Saya merancang dan melaksanakan aktivitas					

	pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk mengembangkan potensi dan bakat yang dimilikinya					
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

Instrumen Kinerja Guru

No	Petanyaan/pernyataan	SR	S	KD	P	TP
1	Guru tepat waktu dalam mengajar					
2	Evaluasi (ujian) dilaksanakan setelah guru selesai menerangkan materi					
3	Guru memberikan evaluasi (ujian) yang berkaitan dengan materi yang telah diajarkan					
4	Guru menyampaikan materi pembelajaran secara urut sesuai mulai dari hal yang mudah dipahami					
5	Guru memberikan pertanyaan untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta didik					
6	Guru menerapkan model pembelajaran yang bervariasi. Mis: Jigsaw, mix ad match, dll...					
7	Dalam menjelaskan sesuatu yang baru, guru selalu menyertakan contoh dan ilustrasi agar siswa dapat dengan mudah memahami					
8	Guru menerangkan materi pelajaran yang mudah dipahami oleh siswa					
9	Guru mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda					
10	Dalam proses pembelajaran guru tepat waktu sesuai jam pelajaran yang ada (tidak diluar jam pelajaran yg telah di jadwalkan)					
11	Dalam kegiatan pembelajaran guru menggunakan media belajar yang ada, contoh: lcd, alat peraga, dll.					
12	Guru menggunakan metode mengajar yang bervariasi, disesuaikan dengan materi yang ada					
13	Guru menyuruh setiap siswa untuk mengarsipkan tugas dalam satu map untuk memepermudah pengumpulan tugas di tengah atau akhir semester					

14	Guru memperlakukan siswa secara adil					
15	Guru memberi contoh tauladan yang baik bagi siswa					
16	Guru memastikan bahwa semua siswa mendapat kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran					
17	Guru memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal					
18	Guru adil dalam melakukan penilaian terhadap hasil belajar siswa					
19	Guru bertingkah laku sopan dalam bicara, berpenampilan, dan adil terhadap semua siswa					
20	Guru menguasai materi pelajaran yang diajarkan					
21	Guru melakukan bimbingan belajar khusus terhadap siswa yang belum paham materi yang diajarkan					
22	Dalam proses pembelajaran guru mengaitkan fenomena/informasi faktual (terkini) terhadap materi pembelajaran					
23	Dalam proses pembelajaran guru menggunakan berbagai teknik mengajar agar menarik dan tidak membosankan					
24	Guru terbuka dalam menerima kritik dan saran dari siswa untuk perbaikan pembelajaran					

LAMPIRAN V

DATA ANGKET KESEJAHTERAAN SOSIAL

res	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	SKOR
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54
3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	50
4	4	3	5	4	5	3	5	5	3	3	2	42
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	52
6	3	2	3	4	4	2	4	4	4	5	5	40
7	5	5	3	3	5	1	5	3	5	5	5	45
8	2	1	2	3	4	2	5	5	5	3	3	35
9	1	2	2	3	3	2	3	4	3	3	4	30
10	4	4	3	2	4	1	5	4	2	2	4	35
11	2	2	5	5	5	1	4	5	2	3	1	35
12	5	4	4	3	5	1	5	4	4	3	2	40
13	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	49
14	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	49
15	5	3	4	4	5	3	5	4	5	5	5	48
16	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	3	47
17	3	3	4	3	2	2	3	4	3	5	5	37
18	4	4	4	4	5	2	5	4	4	5	5	46
19	5	5	5	5	4	2	4	3	3	4	5	45
20	3	3	3	3	4	3	5	4	3	5	3	39
21	5	4	3	3	5	5	4	5	5	5	4	48
22	3	3	3	4	4	1	3	5	5	5	3	39
23	4	5	5	4	5	3	5	5	4	4	3	47
24	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	49
25	3	2	2	3	5	3	5	5	5	5	5	43
26	5	4	4	3	5	4	5	3	5	5	4	47
27	4	3	4	3	3	1	5	5	5	4	3	40
28	2	3	3	3	4	3	5	3	5	3	3	37
29	5	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5	48
30	4	3	4	4	5	3	5	4	5	3	4	44
31	4	3	3	5	3	4	3	5	5	5	5	45
32	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	40
33	5	4	5	2	1	3	2	1	4	4	3	34
34	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	52
35	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	45
36	5	5	5	3	3	1	3	5	4	3	1	38

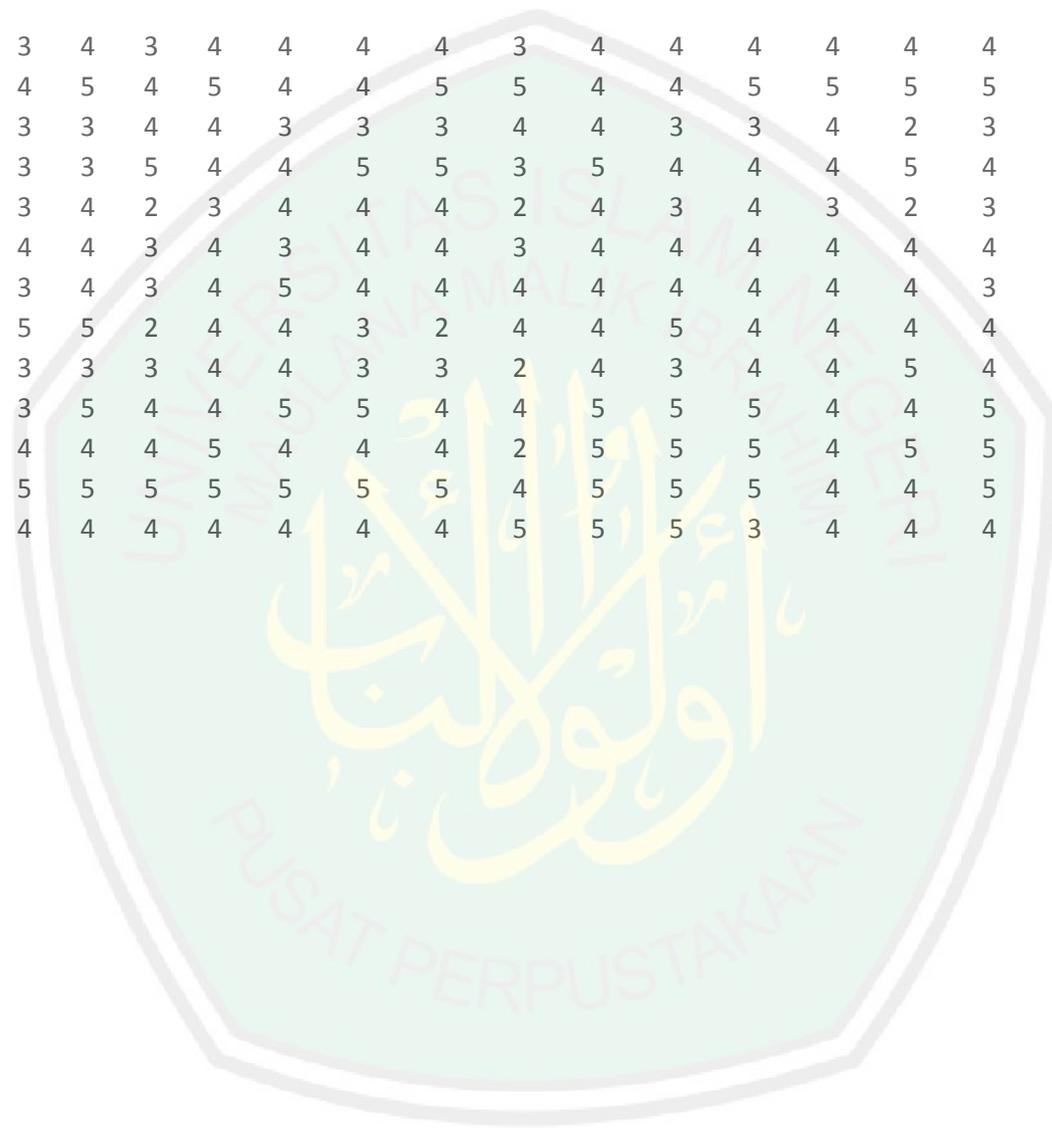
DATA ANGKET KOMPETENSI PEDAGOGIK

res	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	SKOR
1	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	45
2	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	34
3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	41
4	5	2	4	4	2	1	4	4	4	4	34
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47
6	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	41
7	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
8	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
10	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
11	3	5	4	3	2	4	4	3	4	5	37
12	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
13	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	37
14	5	5	3	4	5	5	4	3	4	4	42
15	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
16	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	37
17	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	34
18	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
19	4	5	4	3	4	4	3	2	2	4	35
20	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	39
21	5	5	4	5	5	3	4	5	3	3	42
22	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	41
23	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	40
24	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	35
25	4	5	5	5	4	5	3	3	3	5	42
26	5	5	3	4	4	3	4	3	3	4	38
27	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	38
28	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	36
29	2	3	3	3	3	2	5	3	3	3	30
30	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	35
31	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	40
32	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	35
33	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	39
34	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	40
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49

DATA ANGKET KINERJA GURU

res	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	SKOR
1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	112
2	5	4	5	3	3	3	4	4	4	5	5	4	2	4	4	5	4	5	4	4	1	4	4	4	94
3	5	3	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	99
4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	115
5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	99
6	4	2	4	3	3	3	4	3	4	2	5	5	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	77
7	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	96
8	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	5	5	3	4	4	5	4	3	3	5	4	92
9	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	5	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	83
10	3	3	4	3	5	2	2	2	1	5	4	1	5	5	2	4	2	2	4	1	2	2	3	3	70
11	4	5	4	3	5	3	5	3	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	3	5	3	3	3	5	99
12	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	99
13	5	5	2	4	4	5	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5	98
14	3	5	4	3	3	2	2	3	5	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	93
15	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	108
16	4	5	4	3	3	4	5	3	4	2	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	97
17	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	79
18	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	79
19	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	87
20	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	80
21	3	5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	104
22	4	4	5	5	3	3	4	5	5	5	3	3	2	5	5	4	4	5	4	5	2	3	4	4	96
23	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	99

24	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	89
25	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	110
26	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	82
27	4	3	5	5	4	3	3	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	98
28	4	4	4	2	5	3	4	2	3	4	4	4	2	4	3	4	3	2	3	3	2	2	4	79
29	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	91
30	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	93
31	4	5	5	5	4	5	5	2	4	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	96
32	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	86
33	4	5	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	103
34	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	101
35	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	111
36	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	99



LAMPIRAN VI

VALIDITAS KESEJAHTERAAN SOSIAL

Correlations

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00027
VAR00001 Pearson Correlation	1	,714**	,560**	,232	,247	,238	,215	-,016	,347*	,271	,224	,693**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,174	,146	,162	,208	,924	,038	,109	,190	,000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
VAR00002 Pearson Correlation	,714**	1	,609**	,150	,143	,265	,134	-,119	,124	,095	,194	,583**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,384	,406	,118	,436	,490	,472	,583	,257	,000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
VAR00003 Pearson Correlation	,560**	,609**	1	,437**	,109	,134	,087	-,009	-,040	-,066	-,071	,470**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,008	,526	,438	,615	,958	,817	,704	,681	,004
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
VAR00004 Pearson Correlation	,232	,150	,437**	1	,449**	,224	,166	,532**	,176	,197	,214	,616**
Sig. (2-tailed)	,174	,384	,008		,006	,190	,333	,001	,305	,249	,210	,000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
VAR00005 Pearson Correlation	,247	,143	,109	,449**	1	,170	,750**	,430**	,232	,092	,129	,597**
Sig. (2-tailed)	,146	,406	,526	,006		,322	,000	,009	,174	,593	,455	,000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
VAR00006 Pearson Correlation	,238	,265	,134	,224	,170	1	,137	,113	,344*	,303	,290	,583**
Sig. (2-tailed)	,162	,118	,438	,190	,322		,425	,512	,040	,072	,086	,000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
VAR00007 Pearson Correlation	,215	,134	,087	,166	,750**	,137	1	,253	,280	-,029	,197	,505**
Sig. (2-tailed)	,208	,436	,615	,333	,000	,425		,136	,098	,868	,249	,002
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
VAR00008 Pearson Correlation	-,016	-,119	-,009	,532**	,430**	,113	,253	1	,130	,025	-,097	,344*
Sig. (2-tailed)	,924	,490	,958	,001	,009	,512	,136		,451	,883	,572	,040
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
VAR00009 Pearson Correlation	,347*	,124	-,040	,176	,232	,344*	,280	,130	1	,371*	,352*	,550**
Sig. (2-tailed)	,038	,472	,817	,305	,174	,040	,098	,451		,026	,035	,001
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
VAR00010 Pearson Correlation	,271	,095	-,066	,197	,092	,303	-,029	,025	,371*	1	,519**	,472**
Sig. (2-tailed)	,109	,583	,704	,249	,593	,072	,868	,883	,026		,001	,004
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
VAR00011 Pearson Correlation	,224	,194	-,071	,214	,129	,290	,197	-,097	,352*	,519**	1	,514**
Sig. (2-tailed)	,190	,257	,681	,210	,455	,086	,249	,572	,035	,001		,001
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
VAR00027 Pearson Correlation	,693**	,583**	,470**	,616**	,597**	,583**	,505**	,344*	,550**	,472**	,514**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,002	,040	,001	,004	,001	
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

VALIDITAS KOMPETENSI PEDAGOGIK

Correlations

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011
VAR00001 Pearson Correlation	1	,392*	,289	,524**	,375*	,204	,140	,385*	,228	,242	,602**
Sig. (2-tailed)		,018	,087	,001	,024	,232	,415	,020	,182	,155	,000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
VAR00002 Pearson Correlation	,392*	1	,388*	,325	,374*	,442**	,111	,107	-,020	,347*	,579**
Sig. (2-tailed)	,018		,019	,053	,025	,007	,521	,535	,908	,038	,000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
VAR00003 Pearson Correlation	,289	,388*	1	,565**	,200	,351*	,221	,467**	,203	,416*	,655**
Sig. (2-tailed)	,087	,019		,000	,242	,036	,194	,004	,234	,012	,000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
VAR00004 Pearson Correlation	,524**	,325	,565**	1	,392*	,439**	,298	,505**	,247	,307	,737**
Sig. (2-tailed)	,001	,053	,000		,018	,007	,077	,002	,146	,069	,000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
VAR00005 Pearson Correlation	,375*	,374*	,200	,392*	1	,455**	,208	,352*	,258	,044	,605**
Sig. (2-tailed)	,024	,025	,242	,018		,005	,223	,035	,129	,798	,000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
VAR00006 Pearson Correlation	,204	,442**	,351*	,439**	,455**	1	,075	,124	,263	,439**	,649**
Sig. (2-tailed)	,232	,007	,036	,007	,005		,665	,471	,122	,007	,000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
VAR00007 Pearson Correlation	,140	,111	,221	,298	,208	,075	1	,523**	,373*	,271	,496**
Sig. (2-tailed)	,415	,521	,194	,077	,223	,665		,001	,025	,110	,002
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
VAR00008 Pearson Correlation	,385*	,107	,467**	,505**	,352*	,124	,523**	1	,619**	,233	,677**
Sig. (2-tailed)	,020	,535	,004	,002	,035	,471	,001		,000	,171	,000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
VAR00009 Pearson Correlation	,228	-,020	,203	,247	,258	,263	,373*	,619**	1	,478**	,576**
Sig. (2-tailed)	,182	,908	,234	,146	,129	,122	,025	,000		,003	,000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
VAR00010 Pearson Correlation	,242	,347*	,416*	,307	,044	,439**	,271	,233	,478**	1	,610**
Sig. (2-tailed)	,155	,038	,012	,069	,798	,007	,110	,171	,003		,000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
VAR00011 Pearson Correlation	,602**	,579**	,655**	,737**	,605**	,649**	,496**	,677**	,576**	,610**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

VALIDITAS KINERJA GURU

Correlations

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026
VAR00001	Pearson Correlation	1	.055	.075	.146	.064	.351	.357	.334	.285	.483	.152	.003	.043	.726	.665	.332	.262	.963	.236	.410	.009	.927	.262	.098	.382
	Sig. (2-tailed)		.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36
VAR00002	Pearson Correlation	.055	1	-.007	.008	.050	.230	.243	.048	.408	.368	-.016	.071	.293	.179	.296	.407	.433	.367	.406	.418	.228	.405	.444	.982	.560
	Sig. (2-tailed)	.36	.36	.969	.965	.774	.178	.153	.782	.013	.027	.926	.682	.083	.297	.079	.014	.009	.028	.014	.011	.182	.014	.007	.000	.000
VAR00003	Pearson Correlation	.075	-.007	1	.208	.175	.023	.252	.142	.184	.344	.205	.322	.178	.218	.310	.254	.310	.203	.040	.143	.094	.440	.407	.000	.408
	Sig. (2-tailed)	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36
VAR00004	Pearson Correlation	.146	.008	.298	1	.024	.436	.288	.521	.359	.210	-.009	.102	.228	.049	.390	.065	.160	.315	.207	.359	.350	.217	.036	.000	.445
	Sig. (2-tailed)	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36
VAR00005	Pearson Correlation	-.064	.050	.175	.024	1	.198	.275	.046	.012	.297	.051	.086	.520	.393	.060	.325	.109	-.036	.186	.008	.247	.231	.310	.043	.349
	Sig. (2-tailed)	.710	.774	.306	.890	.721	.248	.104	.791	.944	.078	.768	.619	.001	.018	.727	.025	.528	.835	.278	.962	.146	.174	.066	.803	.037
VAR00006	Pearson Correlation	.351	.230	.023	.436	.198	1	.633	.322	.373	.052	.126	.281	.273	-.087	.288	.133	-.026	.118	.173	.359	.407	.223	.064	.235	.514
	Sig. (2-tailed)	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36
VAR00007	Pearson Correlation	.252	.243	.252	.288	.275	.633	1	.323	.378	.012	.339	.546	-.052	.389	.489	.312	.186	.071	.389	.154	.286	.481	.233	.606	.000
	Sig. (2-tailed)	.032	.153	.139	.089	.104	.000	.055	.024	.947	.043	.001	.135	.785	.019	.002	.064	.278	.682	.019	.370	.091	.003	.172	.000	.000
VAR00008	Pearson Correlation	.334	.048	.142	.521	.046	.322	.323	1	.426	.224	.224	.224	.512	.101	.357	.483	.207	.406	.372	.424	.323	.285	.388	.070	.606
	Sig. (2-tailed)	.046	.782	.410	.001	.791	.055	.055	.010	.010	.189	.100	.001	.559	.020	.003	.089	.032	.014	.026	.010	.055	.092	.084	.664	.000
VAR00009	Pearson Correlation	.285	.408	.184	.359	.012	.473	.376	.426	1	.201	.116	.326	.014	.196	.528	.309	.572	.654	.358	.976	.540	.463	.317	.387	.704
	Sig. (2-tailed)	.093	.013	.283	.031	.944	.025	.024	.010	.239	.502	.053	.799	.251	.001	.067	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.004	.050	.020	.000
VAR00010	Pearson Correlation	.256	.368	.344	.210	.297	.052	.012	.224	.201	1	.173	.014	.442	.371	.156	.259	.041	.246	.278	.202	.225	.347	.845	.411	.490
	Sig. (2-tailed)	.132	.027	.040	.220	.078	.907	.947	.189	.239	.1	.313	.937	.007	.028	.364	.127	.811	.148	.101	.936	.186	.038	.030	.013	.002
VAR00011	Pearson Correlation	.483	-.016	.205	-.009	.051	.126	.339	.229	.116	.173	1	.546	.132	.179	.093	.256	.020	.069	.092	.135	.232	.324	.103	.000	.369
	Sig. (2-tailed)	.036	.178	.892	.988	.248	.000	.056	.036	.791	.462	.087	.097	.001	.003	.493	.312	.032	.014	.032	.014	.191	.000	.167	.001	.000
VAR00013	Pearson Correlation	.340	.071	.322	.102	.086	.281	.546	.512	.326	.014	.546	1	.063	.035	.279	.428	.478	.256	.071	.327	.062	.504	.322	.123	.575
	Sig. (2-tailed)	.043	.682	.055	.553	.619	.097	.001	.001	.053	.937	.001	.053	.716	.840	.001	.009	.003	.132	.681	.052	.052	.002	.056	.000	.000
VAR00014	Pearson Correlation	-.060	.293	.178	.228	.520	.273	.125	.101	.044	.442	.132	.063	1	.269	.000	.107	.093	-.111	.070	.000	.295	.268	.388	.347	.419
	Sig. (2-tailed)	.726	.083	.298	.181	.001	.107	.135	.559	.799	.007	.443	.718	.112	1.000	.834	.588	.521	.687	.601	.081	.113	.070	.038	.011	.000
VAR00015	Pearson Correlation	.075	.179	.218	.049	.393	-.067	-.052	.387	.196	.371	.179	.035	.269	1	.351	.257	.212	.271	.397	.159	.225	.194	.135	.197	.404
	Sig. (2-tailed)	.665	.297	.202	.777	.018	.697	.765	.020	.251	.026	.296	.840	.112	.000	.031	.130	.215	.110	.017	.355	.188	.257	.334	.249	.015
VAR00016	Pearson Correlation	.167	.296	.310	.390	.080	.288	.389	.482	.536	.156	.093	.279	.000	.001	1	.417	.485	.556	.584	.498	.295	.336	.187	.263	.844
	Sig. (2-tailed)	.332	.079	.065	.019	.727	.088	.019	.003	.001	.364	.591	.100	1.000	.361	.1	.011	.003	.000	.000	.000	.001	.045	.001	.095	.000
VAR00017	Pearson Correlation	.192	.407	.254	.065	.325	.133	.489	.287	.309	.259	.256	.428	.107	.257	.417	1	.530	.461	.434	.277	.201	.271	.362	.393	.608
	Sig. (2-tailed)	.262	.014	.135	.708	.053	.438	.002	.089	.067	.127	.132	.009	.534	.130	.011	.005	.008	.008	.102	.239	.110	.088	.110	.018	.000
VAR00018	Pearson Correlation	-.004	.433	.310	.160	.109	-.026	.312	.357	.572	.041	.020	.478	.093	.212	.485	.530	1	.663	.329	.583	.266	.508	.236	.405	.607
	Sig. (2-tailed)	.983	.008	.065	.352	.528	.881	.064	.032	.000	.811	.908	.003	.588	.215	.003	.001	.000	.050	.000	.117	.002	.168	.014	.000	.000
VAR00019	Pearson Correlation	.233	.367	.263	.315	-.036	.118	.086	.406	.554	.246	.069	.256	-.111	.271	.559	.401	.663	1	.571	.524	.301	.544	.247	.618	
	Sig. (2-tailed)	.236	.028	.121	.062	.835	.493	.276	.014	.000	.148	.609	.132	.521	.110	.000	.005	.000	.000	.001	.075	.001	.230	.038	.000	
VAR00020	Pearson Correlation	.142	.406	-.040	.207	.173	.071	.372	.358	.278	.092	.071	.180	.070	.373	.397	.584	.434	.329	.571	1	.318	.423	.425	.389	.568
	Sig. (2-tailed)	.140	.014	.816	.225	.278	.312	.028	.032	.101	.593	.681	.687	.017	.000	.008	.008	.050	.000	.000	.059	.010	.010	.010	.004	.000
VAR00021	Pearson Correlation	.289	.418	.143	.359	.008	.359	.389	.424	.976	.202	.135	.327	.000	.159	.498	.277	.583	.524	.318	1	.526	.454	.215	.296	.896
	Sig. (2-tailed)	.089	.011	.407	.032	.962	.010	.035	.019	.000	.236	.431	.052	.001	.059	.002	.102	.000	.001	.059	.1	.001	.005	.061	.017	.000
VAR00022	Pearson Correlation	-.018	.228	.094	.350	.247	.407	.154	.323	.540	-.225	.232	.327	.295	.228	.295	.201	.266	.301	.423	.526	1	.452	.168	.224	.587
	Sig. (2-tailed)	.927	.083	.585	.037	.148	.370	.055	.001	.186	.052	.173	.052	.081	.188	.081	.230	.117	.075	.188	.010	.004	.006	.353	.190	.007
VAR00023	Pearson Correlation	.192	.405	.445	.217	.231	.223	.286	.285	.463	.347	.324	.504	.239	.194	.386	.285	.271	.598	.544	.425	.454	.452	1	.492	.401
	Sig. (2-tailed)	.262	.014	.007	.205	.174	.191	.091	.092	.004	.038	.054	.002	.113	.257	.045	.110	.002	.001	.010	.005	.008	.003	.015	.000	.000
VAR00024	Pearson Correlation	.268	.444	.221	.035	.310	.381	.441	.398	.317	.445	.103	.322	.298	.136	.393	.362	.238	.201	.378	.315	.159	.462	.158	.448	.618
	Sig. (2-tailed)	.114	.007	.195	.841	.066	.030	.003	.067	.060	.039	.550	.056	.078	.434	.021	.030	.165	.239	.024	.061	.353	.002	.006	.000	.000
VAR00025	Pearson Correlation	.098	.982	.000	.000	.043	.235	.233	.070	.387	.411	.000	.123	.347	.197	.283	.393	.405	.347	.389	.396	.224	.401	.448	1	.570
	Sig. (2-tailed)	.568	.000	1.000	1.000	.803	.167	.172	.684	.020	.013	1.000	.477	.038	.249	.095	.018	.014	.038	.019	.017	.190	.015	.006	.000</	

RELIABILITAS KESEJAHTERAAN SOSIAL

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,755	11

RELIABILITAS KOMPETENSI PEDAGOGIK

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,818	10

RELIABILITAS KINERJA GURU

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	24

UJI ASUMSI KLASIK

1. UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,486 ^a	,236	,190	9,733	2,284

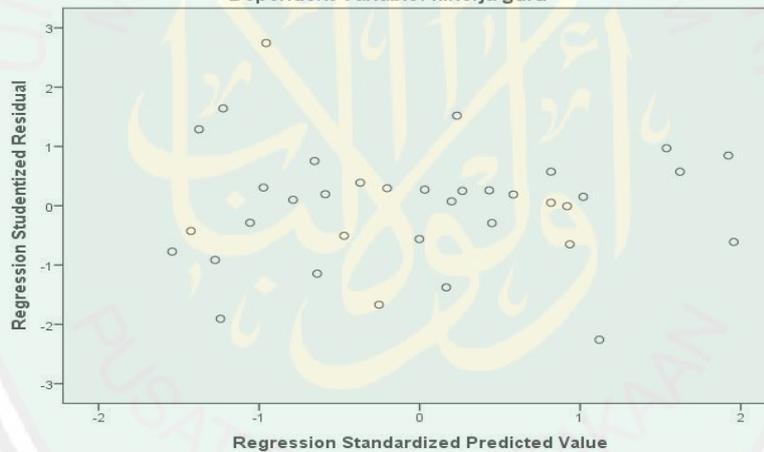
a. Predictors: (Constant), kompetensi pedagogik, kesejahteraan sosial

b. Dependent Variable: kinerja guru

2. UJI HEROSKEDASTISITAS

Scatterplot

Dependent Variable: kinerja guru



3. UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	39,488	17,360		2,275	,030		
	kesejahteraan sosial	,615	,270	,348	2,280	,029	,995	1,005
	kompetensi pedagogik	,703	,340	,316	2,069	,046	,995	1,005

a. Dependent Variable: kinerja guru

4. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kesejahteraan sosial	kompetensi pedagogik	kinerja guru
N		36	36	36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43,56	39,78	94,25
	Std. Deviation	6,111	4,853	10,811
Most Extreme Differences	Absolute	,121	,129	,120
	Positive	,109	,129	,108
	Negative	-,121	-,089	-,120
Kolmogorov-Smirnov Z		,727	,774	,719
Asymp. Sig. (2-tailed)		,666	,586	,679

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kompetensi pedagogik, kesejahteraan sosial ^b		Enter

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,486 ^a	,236	,190	9,733

a. Predictors: (Constant), kompetensi pedagogik, kesejahteraan sosial

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	964,716	2	482,358	5,092	,012 ^b
	Residual	3126,034	33	94,728		
	Total	4090,750	35			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), kompetensi pedagogik, kesejahteraan sosial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,488	17,360		2,275	,030
	kesejahteraan sosial	,615	,270	,348	2,280	,029
	kompetensi pedagogik	,703	,340	,316	2,069	,046

a. Dependent Variable: kinerja guru

LAMPIRAN X

BIODATA MAHASISWA



Nama : Ahmad Syihabuddin Asrori
NIM : 13130050
Tempat Tanggal Lahir : Lamongan, 30 Oktober 1995
Fak./Jur./Prog. Studi : FITK/Pendidikan IPS
Tahun Masuk : 2013
Alamat Rumah : Dsn. Kedungdowo, Ds. Kedungmegarih,
Kec. Kembangbahu, Kab. Lamongan.
No Tlp Rumah/HP : 081515441244
Alamat Email : syihab.asr@gmail.com

Riwayat Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Nama Sekolah	Tahun Lulus
1	MI	MI Islamiyah	2007
2	MTsN	MTs Hasyim Asy'ari	2010
3	MAN	MAN Lamongan	2013
4	S1	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	2018

LAMPIRAN XI

FOTO PENELITIAN



