

**HUBUNGAN PENDAPATAN DENGAN
KUALITAS KINERJA GURU DALAM PEMBELAJARAN
DI SMK DIPONEGORO 1 PURWOKERTO**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd.)**

Oleh :

ZIRA MASHFUFATUL FAKHIROH

NIM. 1323303070

IAIN PURWOKERTO

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2018**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zira Mashfufatul Fakhiroh

NIM : 1323303070

Jenjang : S-1

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Jurusan : Manajemen Pendidikan/Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah skripsi “**Hubungan Pendapatan dengan Kualitas Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SMK Diponegoro 1 Purwokerto**” secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, atau dalam skripsi ini, diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Purwokerto, 30 Desember 2017

Yang menyatakan



Zira Mashfufatul Fakhiroh
NIM. 1323303070



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto
Telp : 0281-635624, 628250, Fak. 0281-636553

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul :

HUBUNGAN PENDAPATAN DENGAN KUALITAS KINERJA GURU
DALAM PEMBELAJARAN DI SMK DIPONEGORO 1 PURWOKERTO

Yang disusun oleh : Zira Mashfufatul Fakhroh, NIM : 1323303070, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, telah diujikan pada hari : Rabu, tanggal : 17 Januari 2018 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada sidang Dewan Penguji skripsi.

Penguji I/Ketua sidang/Pembimbing,

Dr. Mutijah, S.Pd., M.Si
NIP.: 19720504 200604 2 024

Penguji II/Sekretaris Sidang,

Yulian Purnama, S.Pd., M.Hum
NIP.: 19760710 200801 1 030

Penguji Utama,

Dr. H. Rohmad, M.Pd.
NIP.: 19661222 199103 1 002



Dr. H. Mawardi, S.Ag., M.Hum
NIP.: 199903 1 005

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Dekan FTIK IAIN Purwokerto
Di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melaksanakan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penelitian skripsi dari:

Nama : Zira Mashfufatul Fakhiroh
NIM : 1323303070
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan/Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Hubungan Pendapatan dengan Kualitas Kinerja Guru
dalam Pembelajaran di SMK Diponegoro 1 Purwokerto

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut di atas sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto untuk diajukan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

Wassalamu'alaikmu Wr. Wb.

Purwokerto, 05 Januari 2018

Dosen Pembimbing



Dr. Mutijah, M. Si.

NIP. 19720504 200604 2 024

MOTTO

Kerjakan kebaikan meskipun itu engkau anggap kecil.

Sebab engkau tidak tahu kebaikan mana yang akan memasukkanmu ke surga

(Hasan al-Bashri)



PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Ayah, Ibu dan adikku tercinta atas segala pengorbanan, kasih sayang, motivasi, dan doa yang selalu dipanjatkan untuk kebaikan penulis. Semoga Allah SWT selalu melindungi Ayah, Ibu dan adikku tercinta. Aamiin.



HUBUNGAN PENDAPATAN DENGAN KUALITAS KINERJA GURU DALAM PEMBELAJARAN DI SMK DIPONEGORO 1 PURWOKERTO

Zira Mashfufatul Fakhroh

NIM. 1323303070

ABSTRAK

Sebagai tenaga profesional dalam pendidikan, guru membutuhkan waktu luang untuk menambah ilmunya dan mengurus keperluan lain di luar tugasnya dalam kependidikan. Namun karena penghasilan mereka dari sekolah tempat mengajar rendah, menjadikan waktu luang mereka digunakan untuk mencari pekerjaan di tempat lain guna menambah penghasilan, hal ini membuat loyalitas dan kinerja guru mengalami penurunan terhadap lembaga atau sekolah tempat mereka mengajar. Guru berhak memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kinerja, memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi serta memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas profesional.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Besar rata-rata per bulan pendapatan guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto. 2) Skor rata-rata kinerja guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto. 3) Ada atau tidaknya hubungan antara pendapatan dengan kualitas kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Diponegoro 1 Purwokerto.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis pendekatan korelasional. Populasi penelitian yaitu seluruh guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto yaitu sejumlah 15 guru. Selanjutnya, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi. Uji validitas instrumen penelitian dengan menggunakan korelasi *Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan *Spearman Brown*. Uji persyaratan analisis dengan menguji linearitas regresi dan uji keberartian regresi. Analisis data yang dipakai berupa analisis regresi sederhana untuk menjawab rumusan masalah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendapatan guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto masih rendah. Sedangkan kualitas guru SMK Diponegoro 1 Purwokerto dalam pembelajaran berada di kategori Sangat baik dan Baik. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Pendapatan dengan Kualitas Kinerja Guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto, yang ditunjukkan oleh $Y = 41,133 + 0,843X$ atau $Kinerja\ Guru = 41,133 + 0,843\ Pendapatan$. Setiap kenaikan satu unit pendapatan, maka kinerja guru akan bertambah sebesar $41,133 + 0,843$. Dan pendapatan memberikan kontribusi terhadap kualitas kinerja guru dalam pembelajaran sebesar 25,5%

Kata kunci: Pendapatan, Kualitas Kinerja Guru

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya kepada kita, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Pendapatan dengan Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SMK Diponegoro 1 Purwokerto”**.

Sholawat dan salam kami panjatkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW, yang kita semua berharap mendapatkan syafa'atnya di *yaumul qiyamah* kelak. Aamiin.

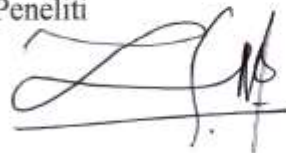
Selama penyusunan skripsi ini dan selama penulis belajar di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, penulis banyak mendapatkan motivasi serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan yang berbahagia ini, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang tidak terhingga kepada:

1. Dr. A. Luthfi Hamidi, M. Ag., Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto yang telah memberikan ijin penulisan skripsi ini.
2. Dr. Kholid Mawardi, S.Ag., M.Hum., Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan.
3. Dr. Fauzi, M.Ag., Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan.
4. Dr. Rohmat, M.Ag., M.Pd., Wakil Dekan II Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan.
5. Drs. Yuslam, M.Pd., Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan.
6. Dr. Muh. Hizbul Muflihah, M.Pd., Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

7. Dr. Mutijah, M.Si Dosen pembimbing skripsi yang yang telah mengarahkan dan membimbing peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Segenap Dosen dan Karyawan IAIN Purwokerto yang telah memberikan ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan skripsi ini.
9. Ani Susanti Nurindro, S.Pd, Ek yang telah banyak memberikan ilmu yang bermanfaat serta para guru yang telah banyak berpartisipasi dalam penelitian ini.
10. Kedua orang tua yang tiada henti mendoakan dan menyemangati selalu dan adikku tercinta Zulfina Tsanin Mayyadah yang tiada henti memberi doa dan semangat.
11. Teman-teman seperjuangan MPI B 2013 khususnya Lita Marlia, Alviara Permata Sari, Sofa Khasanatul Mufidah, dan Diah Ayu Permatasari.
12. Semua pihak yang terkait dalam membantu penelitian skripsi ini yang tidak mampu peneliti sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan kebaikan dalam bentuk apapun selama peneliti melakukan penelitian hingga terselesaikannya skripsi ini, menjadi ibadah dan tentunya mendapat balasan kebaikan pula dari Allah SWT. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, baik mahasiswa, pendidik, maupun masyarakat. *Amiin.*

Purwokerto, 30 Desember 2017
Peneliti



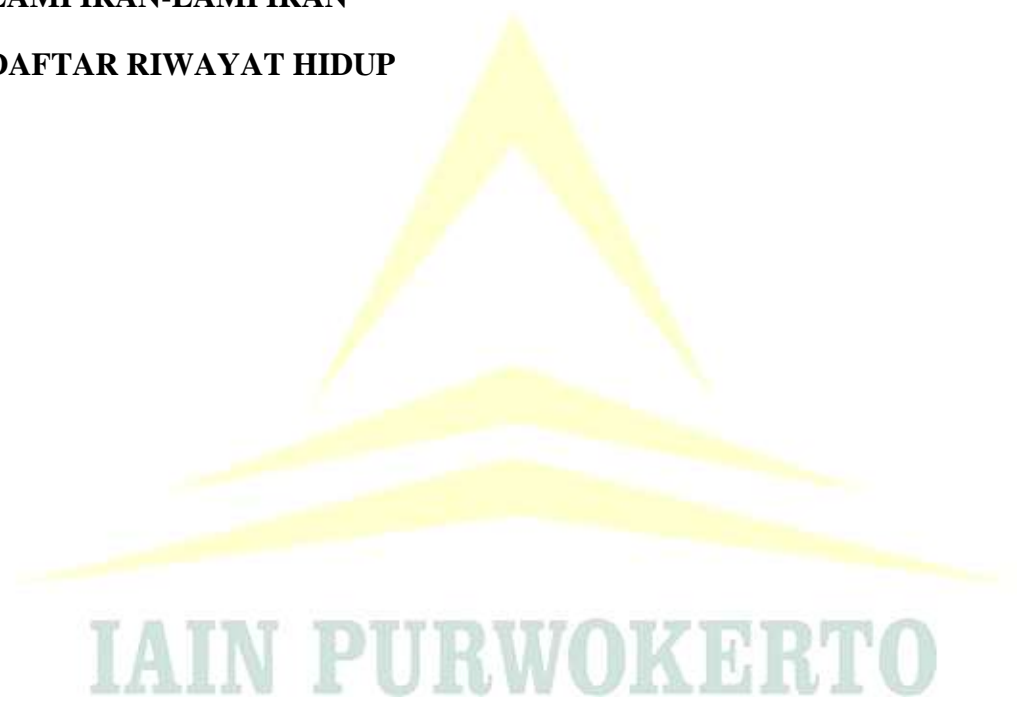
Zira Mashfufatul Fakhriroh
NIM. 1323303070

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D. Sistematika Pembahasan	8
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Kajian Pustaka	11
B. Kerangka Teori	14
1. Pendapat	14
a. Pengertian Pendapatan	14
b. Tujuan Pemberian Pendapatan	17
c. Macam-macam Pendapatan	18

2. Kinerja Guru.....	20
a. Pengertian Kinerja Guru	20
b. Peran dan Tugas Guru.....	22
1) Peran Guru	22
2) Tugas Guru.....	23
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	26
C. Rumusan Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis penelitian.....	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	30
C. Populasi dan Sampel Penelitian	31
D. Variabel dan Indikator Penelitian.....	32
E. Pengumpulan Data Penelitian	43
1. Kuesioner (angket).....	43
2. Dokumentasi	44
F. Analisis data Penelitian	44
1. Pengujian Persyaratan Analisis	44
a. Uji Linearitas Regresi	44
b. Uji Keberartian Regresi	45
2. Analisis Data	46
BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	49
A. Penyajian Data	49
1. Deskripsi Data Penelitian.....	49
2. Pengujian Instrumen Penelitian	51
a. Uji Validitas.....	51

b. Uji Reliabilitas	55
c. Uji Persyaratan Analisis.....	60
B. Analisis Data	63
BAB V PENUTUP	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR TABEL

Tabel 1	Kisi-kisi Pendapatn Guru	33
Tabel 2	Kisi-kisi Kinerja Guru dalam Pembelajaran.....	36
Tabel 3	Skor Tertinggi dan Skor Terendah Kuesioner	40
Tabel 4	Daftar Analisis Varian Regresi Linear Sederhana.....	44
Tabel 5	Standar Penilaian Angket	49
Tabel 6	Data Angket Pendapatn Guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto.....	49
Tabel 7	Data Angket Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SMK Diponegoro 1 Purwokerto	50
Tabel 8	Data Validitas Instrumen Pendapatn Guru	53
Tabel 9	Data Validitas Instrumen Kinerja Guru dalam Pembelajaran	54
tabel 10	Tabel Bantu Hitung Item Ganjil dan Item Genap untuk Variabel X.....	56
Tabel 11	Tabel Bantu Hitung Item Ganjil dan Item Genap untuk Variabel Y.....	57
Tabel 12	Hasil Uji Reliabilitas Intrumen Penelitian.....	60
Tabel 13	Tabel Bantu Uji Persyaratan Analisis.....	60
Tabel 14	Tabel Hasil Daftar ANAVA Regresi Linier Sederhana	61
Tabel 15	Pendapatn Guru SMK Diponegoro 1 Purwokerto	63
Tabel 15	Kriteria Penilaian Kinerja Guru.....	6
Tabel 16	Gambaran Variabel Kinerja Guru SMK Diponegoro 1 Purwokerto.....	67

Tabel 17 Nilai tiap Indikator Kinerja guru dalam Pembelajaran di SMK Diponegoro 1 Purwokerto	68
Tabel 18 Konversi Nilai Kinerja Hasil Penilaian Kinerja Guru ke Angka Kredit.....	69



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Profil Sekolah
- Lampiran 2 Daftar Personalia
- Lampiran 3 Angket Pendapatn Guru
- Lampiran 4 Angket Kinerja Guru dalam Pembelajaran
- Lampiran 5 Nilai-nilai r *Product Moment*
- Lampiran 6 Nilai-nilai untuk distribusi f
- Lampiran 7 SK Pembimbing Skripsi
- Lampiran 8 Surat Permohonan Izin Riset Individual
- Lampiran 9 Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 10 Rekomendasi Munaqosyah
- Lampiran 11 Berita Acara Sidang Munaqosyah
- Lampiran 12 Blangko Bimbingan
- Lampiran 13 Sertifikat OPAK
- Lampiran 14 Sertifikat BTA/PPI
- Lampiran 15 Sertifikat PKL
- Lampiran 16 Sertifikat Aplikom
- Lampiran 17 Sertifikat Pengembangan Bahasa Arab
- Lampiran 18 Sertifikat Pengembangan Bahasa Inggris
- Lampiran 19 Sertifikat KKN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengupayakan peningkatan sumber daya manusia, yang mampu menjadi penerus dan pelaksana pembangunan di segala bidang. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.¹

Keberhasilan pendidikan tidak dapat dicapai tanpa adanya kerjasama antara berbagai komponen yang terkait. Para pelaksana pendidikan seperti kepala sekolah, guru dan murid merupakan faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Banyak masalah mutu dihadapi dalam dunia pendidikan, seperti mutu lulusan, mutu pengajaran, bimbingan dan latihan dari guru, serta mutu profesionalisme dan kinerja guru.²

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, guru dipandang hanya menjadi bagian yang kecil dari istilah 'pendidik'. Dinyatakan dalam Pasal 39 (2) pengertian tentang pendidik sebagai berikut:

¹Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 4.

²Nana Syaodih Sukmadinata dkk, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah (Konsep, Prinsip dan Instrumen)* (Bandung: Refika Aditama, 2006), hlm. 8.

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Dalam Ketentuan Umum butir 5 dinyatakan tentang pengertian pendidik sebagai berikut:

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.³

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Standar beban kerja guru mengacu pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam pasal 35 disebutkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.⁴ Oleh karena itu kinerja guru dapat tercermin dari kualitas guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan melaksanakan bimbingan dan pelatihan. Jika guru telah melaksanakan tugasnya dengan baik, maka proses pembelajaran di kelas akan berlangsung dengan baik pula.

³Suparlan, *Guru sebagai Profesi* (Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2006), hlm. 14.

⁴Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2012), hlm. 14-15.

Kinerja guru tidak terwujud begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, seperti kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, seperti gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.⁵

Mengenai pendapatan atau gaji, sudah menjadi rahasia umum di negara kita bahwa kesejahteraan guru masih jauh dari harapan, khususnya bagi guru swasta atau non PNS (Pegawai Negeri Sipil). Gaji guru swasta yang rendah, jaminan keamanan dan kesehatan guru swasta yang kurang, hingga lamanya waktu bagi guru swasta untuk diangkat menjadi PNS menjadi permasalahan dalam kesejahteraan guru.⁶ Martinis Yamin juga mengungkapkan hal demikian. Di mana rendahnya gaji guru swasta dan guru honorer yang masih di bawah standar, menjadi salah satu permasalahan terkait kualitas guru di Indonesia.⁷

Profesionalisme guru tidak saja dilihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan dan memberikan pembelajaran yang baik kepada peserta didik, tetapi juga harus dilihat oleh pemerintah dengan memberikan gaji yang pantas serta berkeadilan. Bila kebutuhan dan kesejahteraan para guru telah

⁵Ibid., hlm. 43.

⁶Novan Ardy Wiyani, *Etika Profesi Keguruan* (Yogyakarta: Gava Media, 2015), hlm. 118-119.

⁷Martinis Yamin, *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2007), hlm. 42.

layak diberikan oleh pemerintah, maka tidak akan ada lagi guru yang membolos karena mencari pekerjaan tambahan di luar. Rata-rata gaji guru di negara ini belum menjamin kehidupan yang layak. Hampir semua guru bekerja di tempat lain sebagai sambilan di samping pekerjaannya sebagai guru tetap di suatu sekolah. Malah ada juga guru-guru yang melaksanakan pekerjaan sambilan lebih dari satu tempat bahkan ada yang bekerja sambilan tidak di bidang pendidikan. Hal ini bisa dimaklumi karena mereka ingin hidup layak bersama keluarganya.⁸

Sebagai tenaga profesional dalam pendidikan, guru membutuhkan waktu luang untuk menambah ilmunya dan mengurus keperluan lain di luar tugasnya dalam kependidikan. Namun karena penghasilan mereka dari sekolah tempat mengajar rendah, menjadikan waktu luang mereka digunakan untuk mencari pekerjaan di tempat lain guna menambah penghasilan, hal ini membuat loyalitas dan kinerja guru mengalami penurunan terhadap lembaga atau sekolah tempat mereka mengajar. Guru sebagai tenaga profesional yang bertujuan untuk melaksanakan Sistem Pendidikan Nasional dan mewujudkan Tujuan Pendidikan Nasional, berhak memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kinerja, memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi serta memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas profesional.

Tidak dapat dipungkiri bahwa apresiasi guru terhadap profesinya dan peningkatan citra masyarakat terhadap guru dan profesi yang disandanginya

⁸Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan* (Bandung: Refika Aditama, 2010), hlm. 43.

tidak akan lepas dari fungsi perbaikan taraf hidup mereka. Karenanya, adalah tugas para pembuat keputusan juga untuk membenahi kesejahteraan guru, antara lain dengan menaikkan gaji guru atau tunjangan jabatan pendidikannya. Apabila kerja pemerintah atau pimpinan yayasan untuk mengupayakan peningkatan kesejahteraan guru melalui perbaikan atas penghasilan mereka adalah wajar adanya, oleh karena kebutuhan keluarga guru pun makin meningkat, sejalan dengan pergeseran nilai uang. Mengajar adalah tugas guru, maka perlindungan profesi, perlindungan hukum dan efisiensi manajemen serta sistem remunerasi dan kesejahteraan harus terjamin.⁹

Berdasarkan hasil wawancara awal yang telah dilakukan, diperoleh informasi bahwa dalam kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Diponegoro 1 Purwokerto masih ditemukan beberapa masalah atau kendala. Seperti dalam kegiatan evaluasi pembelajaran siswa. Di sekolah ini, terdapat beberapa guru yang merangkap pekerjaan di sekolah lain sebagai tenaga pendidik. Hal tersebut berdampak pada pelaksanaan evaluasi belajar siswa. Seperti yang disampaikan narasumber, di sekolah ini terdapat program *Peer teaching* yang diberikan kepada siswa yang memperoleh nilai di bawah KKM (Kriteria Ketuntasan Minimal).

Peer teaching adalah suatu metode pembelajaran yang melibatkan seseorang atau beberapa orang siswa yang ditunjuk guru untuk membantu melakukan bimbingan terhadap kawan sekelas. Dengan demikian, seorang

⁹Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 147.

siswa akan lebih mudah menerima materi yang diberikan oleh siswa lain karena tidak adanya rasa enggan atau malu bertanya penjelasan kembali tentang materi yang belum dikuasai siswa. Metode *peer teaching* dilakukan menjelang UTS/UAS.

Namun karena kesibukan beberapa guru yang punya kegiatan di sekolah lain, biasanya guru tersebut hanya sekedar memberikan tugas untuk dikerjakan di rumah. Dan dari hal tersebut, menimbulkan sikap ‘menggampangkan’ atau siswa merasa biasa saja ketika memperoleh nilai di bawah KKM. Melihat fakta tersebut, bukan berarti kegiatan pembelajaran tidak dapat berjalan dengan baik. Karena ada beberapa guru yang sudah menerapkan metode *Peer teaching* dengan baik. Sehingga siswa tersebut mengalami progres yang baik, yaitu mampu memahami materi yang belum dikuasai sebelumnya.¹⁰

Di SMK Diponegoro 1 Purwokerto terdapat 18 orang pendidik, di mana 5 di antaranya juga bekerja sebagai tenaga pendidik di sekolah lain.¹¹ Dengan adanya kesibukan di tempat kerja yang berbeda, akan mempengaruhi kinerja guru dalam pembelajaran dan menurunnya komitmen atau loyalitas seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di SMK Diponegoro 1 Purwokerto.

Berdasarkan latar belakang masalah dan alur pikir sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, maka dalam penelitian ini akan mengkaji lebih jauh masalah kinerja guru melalui sebuah penelitian dengan judul “*Hubungan Pendapatan dengan Kualitas Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SMK 1 Diponegoro Purwokerto*”.

¹⁰Hasil Wawancara dengan Bapak Doni Setiawan pada 10 April 2017.

¹¹Hasil Wawancara dengan Bapak Anwar pada 29 April 2017.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka perumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Berapa besar rata-rata per bulan pendapatan guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto?
2. Berapa skor rata-rata kinerja guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto?
3. Adakah hubungan antara pendapatan dengan kualitas kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Diponegoro 1 Purwokerto?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Mendeskripsikan besar rata-rata per bulan pendapatan guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto
- b. Mendeskripsikan skor rata-rata kinerja guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto
- c. Mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara pendapatan dengan kualitas kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Diponegoro 1 Purwokerto.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis menekankan manfaat penelitian ini dari segi ilmiah dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan. Yaitu dapat memberikan sumbangan terhadap khasanah pengetahuan ilmu dalam dunia pendidikan, khususnya menyangkut pendapatan dengan kualitas kinerja pelaksanaan pembelajaran guru.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

- 1) Dengan mengetahui deskripsi pendapatan dan kinerja guru, maka gambaran kedua variabel tersebut dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan oleh kepala sekolah atau ketua yayasan, dan Dinas Pendidikan setempat.
- 2) Dengan mengetahui besar kecilnya kontribusi pendapatan terhadap kinerja guru, bisa dijadikan masukan untuk mengarahkan dan membina guru dalam upaya peningkatan kinerja guru.

IAIN PURWOKERTO

D. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh terhadap penelitian ini, maka perlu dijelaskan bahwa penelitian ini terbagi menjadi tiga bagian, yaitu:

Pada bagian awal penelitian ini berisi halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman pengesahan, halaman nota dinas pembimbing, halaman persembahan, halaman abstrak, halaman motto, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, dan daftar lampiran.

Pada bagian kedua yang terdiri dari lima bab dengan uraian sebagai berikut:

Bab Pertama merupakan Pendahuluan, yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua merupakan Landasan Teori tentang Hubungan Pendapatan dengan Kualitas Kinerja Pelaksanaan Pembelajaran Guru yang terdiri dari tiga sub bab yaitu pertama tentang kajian pustaka, yang kedua tentang kerangka teori meliputi 2 pembahasan yaitu pertama tentang pendapatan yang memuat pengertian pendapatan atau kompensasi, macam-macam pendapatan atau kompensasi, tujuan pemberian kompensasi, kedua tentang kinerja guru dalam pembelajaran yang memuat pengertian kinerja guru, peran dan tugas guru, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan sub bab ketiga yaitu rumusan hipotesis penelitian.

Bab Ketiga merupakan Metode Penelitian, yang berisi Jenis Penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel dan indikator penelitian, metode pengumpulan data penelitian, dan teknik analisis data penelitian.

Bab Keempat merupakan Pembahasan Hasil Penelitian. Pada bab ini merupakan hasil dari penelitian yang berisi penyajian data, analisis data dan pembahasan tentang Hubungan Pendapatan dengan Kualitas Kinerja Pelaksanaan Pembelajaran Guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto.

Bab Kelima merupakan Penutup, yang meliputi kesimpulan dan saran. Pada akhir memuat daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Kompensasi khususnya yang berupa materiil dalam bentuk pendapatan dan gaji sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai akan menurun.¹²

Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil yang optimal.¹³ Guru merupakan orang yang bertugas terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual, emosional, intelektual, fisik, finansial, maupun aspek lainnya.¹⁴

Dari pengertian di atas kinerja guru pada intinya adalah sebuah wujud kerja guru secara keseluruhan dan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan menggunakan standar kriteria tertentu sebagai acuan, indikator untuk menganalisis kinerja guru yang diambil dari penilaian indikator kerja guru

¹²Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm. 154.

¹³Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: PT Refika Aditama, 2010), hlm. 145.

¹⁴Moh. Roqib dan Nurfuadi, *Kepribadian Guru* (Purwokerto: STAIN Press, 2011), hlm. 22.

yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil pembelajaran.¹⁵

Umi Solihatun dalam skripsinya¹⁶, menjelaskan bahwa kesejahteraan meliputi aspek materiil dan non materiil. Dan dalam penelitian ini hanya berfokus pada aspek non materiil saja. Aspek non materiil misalnya berupa kemudahan naik pangkat, suasana kerja, perlindungan hukum, dan lain sebagainya. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kesejahteraan guru dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen Tahun Pelajaran 2011/2012. Data hasil penelitian menunjukkan bahwa 31% kinerja guru dipengaruhi oleh kesejahteraan yang diperolehnya dan 69% dipengaruhi oleh faktor lain. Antara kesejahteraan guru dengan kinerja guru terdapat hubungan yang saling mempengaruhi.

Mely Kurnia dalam skripsinya¹⁷, menjelaskan bahwa hasil uji regresi linier berganda berdasarkan tabel *coefficients* dapat diketahui bentuk *unstandars coefficients* diperoleh persamaan $Y = 1,345 + 0,006(X_1) + 0,727(X_2)$. Secara simultan variabel keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai f hitung ($18,55$) > f tabel ($3,35$) dengan signifikansi $0,000$. Dengan menggunakan batas signifikansi $0,05$ (5%). Kemudian nilai

¹⁵Dermawati, *Penilaian Angka Kredit Guru* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013) hlm. 26-27.

¹⁶Umi Solihatun, *Hubungan Kesejahteraan Guru dengan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen Tahun Pelajaran 2011/2012* (Purwokerto: Skripsi STAIN Purwokerto, 2012), hlm. ix.

¹⁷Mely Kurnia, *Pengaruh Program Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sambas Wijaya Purbalingga, Jawa Tengah)* (Purwokerto: Skripsi IAIN Purwokerto, 2016), hlm. vi.

koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,540 menunjukkan bahwa 54,0% peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja, sedangkan sisanya 46,0% (100%-54,0%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya pendidikan dan pelatihan, gaya kepemimpinan, dan kompensasi.

Ahmad Fauzi dalam skripsinya¹⁸, yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Khasanah Ummat. Dari hasil uji analisis regresi ordinal diperoleh hasil kompensasi yang rendah dibandingkan dengan kompensasi yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja. Kompensasi yang rendah memiliki nilai *estimate* -20.236. Berdasarkan perbandingan kategori kompensasi *baseline* dengan nilai *estimate* -20.236 dan -18.965 adalah semakin rendah kompensasi maka akan semakin menurun kinerja mereka.

Dari beberapa hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, jelaslah penelitian tentang Hubungan Pendapatan dengan Kualitas kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Diponegoro 1 Purwokerto berbeda dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya, walaupun terdapat karya atau hasil penelitian yang menyinggung tentang hubungan pendapatan atau gaji dengan kinerja guru, akan tetapi belum sepenuhnya terfokus. Dan dalam penelitian ini juga mengkaji kinerja guru yang bekerja sebagai tenaga pendidik di lebih dari satu sekolah.

¹⁸Ahmad Fauzi, *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus; PT Bank Penerimaan Rakyat Syari'ah Khasanah Ummat Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas)* (Purwokerto: Skripsi IAIN Purwokerto, 2016), hlm. v.

B. Kerangka Teori

1. Pendapatan

a. Pengertian Pendapatan

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan tentang hak-hak pendidik dan tenaga kependidikan sebagai berikut:

Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh:

- 1) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai
- 2) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
- 3) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual
- 4) Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas¹⁹

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.²⁰ Menurut Panggabean, kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Bejo Siswanto kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial

¹⁹Suparlan, *Guru sebagai Profesi...*, hlm. 59.

²⁰Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), hlm. 118.

yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.²¹

Sedangkan menurut William B. Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.²²

Sebelumnya, harus dipahami terlebih dahulu perbedaan antara gaji dan upah. Gaji (*salaries*) adalah balas jasa yang berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari “kedudukan” atau “keanggotaan”-nya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi tempat ia bekerja. Karena balas jasa ini didasarkan pada kedudukan seseorang tempat ia bekerja, maka gaji bisa dikatakan sebagai pembayaran tetap yang biasanya diberikan setiap bulan. Oleh, karena itu, seseorang akan tetap menerima gaji walaupun sedang cuti atau sedang pada posisi tidak bekerja. Sedangkan upah (*wages*) adalah imbalan berupa uang yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan kinerja karyawan per jam, per hari, per setengah bulan yang disebut sebagai upah berdasarkan sistem waktu, per barang yang dihasilkan dan pelayanan yang telah diberikan atau upah sistem borongan.²³

²¹ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 155.

²² Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm 11.

²³ Umi Zulfa, *Alternatif Model Penilaian & Pengembangan Kinerja Dosen* (Cilacap: Ihya Media, 2013), hlm. 112.

Dari penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa istilah kompensasi yang diberikan guru ialah gaji (*salaries*) bukan upah (*wages*). Hal tersebut dapat dimengerti karena guru adalah jabatan profesi. Persamaan gaji dengan upah adalah sama-sama kompensasi yang diberikan kepada pelaku kerja. Di sisi lain, perbedaan gaji dan upah terletak pada kuatnya ikatan kerja, pelaku kerja, dan waktu penerimaannya. Seseorang yang menerima gaji biasanya memiliki ikatan kerja yang kuat dengan organisasinya. Waktu penerimaan gaji dilakukan secara rutin tiap awal bulan. Sementara orang yang menerima upah biasanya tidak memiliki ikatan kerja yang kuat. Waktu penerimaan upah biasanya dilakukan setiap hari atau setiap minggu berdasarkan jam kerja atau satuan produk yang dihasilkan.

Dalam UU Guru dan Dosen, pada pasal 14 ayat 1 (a) dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Selanjutnya pada pasal 15 menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum tersebut meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan berdasarkan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.²⁴

²⁴Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional...*, hlm. 46-47.

b. Tujuan Pemberian Pendapatan

Tujuan pengelolaan sistem kompensasi di dalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia, karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya. Untuk mempertahankan dan menjaga tingkat prestasinya, maka motivasi dan komitmen perlu ditingkatkan. Karena itu organisasi berkeinginan untuk melakukan kesejajaran sasaran organisasi dan individu.

Dalam konteks sumber daya manusia, manajemen kompensasi tidak dibatasi pada pemberian imbalan dan insentif, misalnya upah atau gaji, bonus, komisi dan pembagian laba, yang berhubungan dengan motivasi ekstrinsik. Hal ini juga berkaitan dengan imbalan non finansial yang memuaskan kebutuhan psikologis karyawan akan varietas dan tantangan pekerjaan, prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan untuk memperoleh pengembangan keterampilan dan karir, dan pelaksanaan pengaruh yang lebih besar dalam proses pengambilan keputusan.

Tujuan diadakannya pemberian kompensasi adalah:

- 1) Untuk menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan.
Artinya bahwa dengan terjalinnya kerja sama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing.
- 2) Memberikan kepuasan kepada karyawan. Artinya, bahwa melalui kepuasan yang diterima karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasinya yang terbaik.

- 3) Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Artinya agar karyawan bersemangat dalam bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.
- 4) Untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan.²⁵

Sedangkan menurut Handoko, tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Memperoleh personalia yang *qualified*
- 2) Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang
- 3) Menjamin keadilan
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan
- 5) Mengendalikan biaya-biaya
- 6) Memenuhi peraturan-peraturan legal²⁶

c. Macam-macam Pendapatan

1) Gaji

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang mendefinisikan gaji guru sebagai hak yang diterima oleh guru atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.²⁷

2) Insentif

Insentif adalah pemberian tambahan penghasilan untuk menghargai dan menambah motivasi karyawan berkat kerja atau

²⁵ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 161-162.

²⁶ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, 2015), hlm. 157.

²⁷ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional...*, hlm. 47.

kinerjanya yang berhasil. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan guna meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya atau meningkatkan produktivitasnya. Sistem pemberian insentif bisa berdasarkan jumlah *output* yang dihasilkan pekerja, berdasarkan bonus produksi, komisi, pengalaman bekerja, prestasi, kelangkaan profesi, prestasi kepemimpinan dalam membawa keuntungan perusahaan, dan lain-lain.²⁸

3) Tunjangan

Tunjangan adalah kenikmatan yang diberikan kepada karyawan sebagai tambahan dari balas jasa, ia dapat berbentuk tunai atau non finansial.²⁹ Macam-macam tunjangan bagi karyawan dapat berupa tunjangan keselamatan, tunjangan pada waktu tidak bekerja, bonus atau hadiah, dan program pelayanan.

Tunjangan keselamatan dapat berupa asuransi kecelakaan, asuransi kematian, asuransi kesehatan, dana pensiunan, tunjangan kredit rumah dan sebagainya. Tunjangan pada waktu tidak bekerja adalah seperti dukungan uang untuk liburan, dalam keadaan sakit, cuti hamil, cuti melahirkan, tugas-tugas negara dan lain-lain. Bonus atau hadiah adalah seperti hadiah lebaran, natal dan tahun baru, hadiah ulang tahun, lembur, bonus, keuntungan perusahaan dan lain-lain. Program pelayanan karyawan antara lain tim olahraga, credit union,

²⁸ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 167.

²⁹ *Ibid.*, hlm. 160.

beasiswa, pinjaman khusus, *medical check up*, berlangganan majalah, rekreasi bersama, toko murah dan sebagainya.³⁰

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kata kinerja secara bahasa menurut Wirawan merupakan singkatan dari kinerja energi kerja, yang merupakan padanan dari kata *Performance* (Bahasa Inggris), atau dalam Bahasa Indonesia disebut performa. Secara terminologi kinerja adalah sifat, perilaku dan hasil kerja seseorang sebagai bentuk *real* dari kompetensi seseorang untuk menyelesaikan tugas bagaimana yang menjadi tuntutan pekerjaannya.³¹

Whitmore secara sederhana mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.³² Bertolak dari pandangan Whitmore tersebut, kinerja menuntut adanya pengekspresian potensi seseorang dan tanggung jawab atau kepemilikan yang menyeluruh. Jika tidak, maka hal ini tidak akan menjadi potensi seseorang, tetapi sebagian akan menjadi milik orang lain. Oleh karena itu, pengarahan dari impinan suatu organisasi akan menjadi penting dalam rangka mengoptimalkan potensi seseorang. Pengarahan pimpinan misalnya dalam bentuk memerintah, menuntut, memberikan instruksi, membujuk dengan ancaman-ancaman yang jelas atau tersembunyi, tidak

³⁰ Ibid., hlm. 165-166.

³¹ Umi Zulfa, *Altenatif Model Penilaian dan Pengembangan Kinerja Dosen: Strategi Akselerasi Pengembangan Kinerja Dosen dan Perguruan Tinggi...*, hlm. 119-120.

³² Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), hlm. 59.

bisa menghasilkan kerja optimum yang tahan lama, walaupun mungkin bawahan biasa menjalankan pekerjaan itu.³³

Pandangan lain dikemukakan oleh McDaniel, yang memandang kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya. Berdasarkan pandangan ini, dapat ditegaskan bahwa kinerja merupakan penjumlahan antara kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki seseorang. Selanjutnya, Suprihanto menyatakan kinerja dengan istilah prestasi kerja, yaitu hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan disepakati bersama.³⁴

Berdasarkan pembahasan di atas, maka kinerja dapat disimpulkan sebagai perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan.

Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing dan membina anak didik, baik secara individual maupun klasikal, di sekolah maupun di luar sekolah.³⁵ Guru diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya.

³³ Ibid., hlm. 60.

³⁴ Ibid., hlm. 62.

³⁵ Nurfuadi, *Profesionalisme Guru* (Purwokerto: STAIN Press, 2012), hlm. 56.

Sorotan tersebut lebih bermuara kepada ketidakmampuan guru di dalam melaksanakan proses pembelajaran, sehingga bermuara kepada menurunnya mutu pendidikan. Kalaupun sorotan itu lebih mengarah kepada sisi-sisi kelemahan pada guru, hal itu tidak sepenuhnya dibebankan kepada guru, dan mungkin ada sistem yang berlaku, baik sengaja ataupun tidak akan berpengaruh terhadap permasalahan tadi.³⁶

Kinerja guru yang dimaksud yaitu sebuah wujud kerja guru secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan menggunakan standar kriteria tertentu sebagai acuan, indikator untuk menganalisis kinerja guru yang diambil dari penilaian indikator kerja guru yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil pembelajaran.³⁷

b. Peran dan Tugas Guru

1) Peran Guru

Sebagai tenaga pengajar, setiap guru harus memiliki kemampuan profesional dalam bidang proses belajar mengajar atau pembelajaran. Dengan kemampuan itu, guru dapat melaksanakan perannya, yaitu:

- a) Sebagai fasilitator, yang menyediakan kemudahan-kemudahan bagi siswa untuk melakukan kegiatan belajar mengajar.
- b) Sebagai pembimbing, yang membantu siswa mengatasi kesulitan dalam proses belajar.

³⁶ Hamid Darmadi, *Kemampuan Dasar Mengajar (Landasan dan Konsep Implementasi)* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 59.

³⁷ Dermawati, *Penilaian Angka Kredit Guru...*, hlm. 26-27.

- c) Sebagai penyedia lingkungan yang berupaya menciptakan lingkungan yang menantang siswa agar melakukan kegiatan belajar.
- d) Sebagai komunikator, yang melakukan komunikasi dengan siswa dan masyarakat.
- e) Sebagai model yang mampu memberikan contoh yang baik kepada siswanya agar berperilaku yang baik.
- f) Sebagai evaluator, yang melakukan penilaian terhadap kemajuan belajar siswa.
- g) Sebagai inovator, yang turut menyebarluaskan usaha-usaha pembaruan kepada masyarakat.
- h) Sebagai agen moral dan politik, yang turut membina moral masyarakat, peserta didik, serta menunjang upaya-upaya pembangunan.
- i) Sebagai agen kognitif yang menyebarkan ilmu pengetahuan kepada peserta didik dan masyarakat.
- j) Sebagai manajer, yang memimpin kelompok siswa dalam kelas sehingga proses pembelajaran berhasil³⁸

2) Tugas Guru

Tugas guru sebagai suatu profesi meliputi mendidik dalam arti meneruskan dan mengembangkan nilai hidup. Mengajar berarti

³⁸ Nurfuadi, *Profesionalisme Guru...*, hlm. 129-130.

meneruskan dan mengembangkan IPTEK, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan pada peserta didik. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan meliputi bahwa guru di sekolah harus dapat menjadi orang tua kedua, dapat memahami peserta didik dengan tugas perkembangannya mulai dari sebagai makhluk bermain (*homoludens*), sebagai makhluk remaja berkarya (*homopither*), dan sebagai makhluk berpikir/dewasa (*homosapiens*), membantu peserta didik dalam mentransformasikan dirinya sebagai upaya pembentukan sikap dan membantu peserta didik dalam mengidentifikasi diri sendiri.

Secara khusus tugas guru dalam pembelajaran tatap muka sebagai berikut:

a) Tugas Pengajar sebagai Pengelola Pembelajaran

(1) Tugas manajerial, menyangkut fungsi administrasi (memimpin kelas), baik internal maupun eksternal

(a) Berhubungan dengan peserta didik

(b) Alat perlengkapan kelas (material)

(c) Tindakan-tindakan profesional

(2) Tugas edukasional, menyangkut fungsi mendidik yang bersifat:

(a) Motivasional

(b) Pendisiplinan

(c) Sanksi sosial (tindakan hukuman)

(3) Tugas instruksional, menyangkut fungsi mengajar yang bersifat:

(a) Penyampaian materi

(b) Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik

(c) Mengawasi dan memeriksa tugas

b) Tugas Pengajar sebagai Pelaksana

Secara umum tugas guru sebagai pengelola pembelajaran adalah menyediakan dan menggunakan fasilitas kelas yang kondusif bagi bermacam-macam kegiatan belajar mengajar agar mencapai hasil yang baik. Lingkungan belajar yang kondusif adalah lingkungan yang bersifat menantang dan merangsang peserta untuk mau belajar, memberikan rasa aman dan kepuasan dalam mencapai tujuan.

Sedangkan secara khusus, tugas guru sebagai pengelola proses pembelajaran sebagai berikut:

(1) Menilai kemajuan program pembelajaran

(2) Mampu menyediakan kondisi yang memungkinkan peserta didik belajar sambil bekerja (*learning by doing*)

(3) Mampu mengembangkan kemampuan peserta didik dalam menggunakan alat-alat belajar

(4) Mengkoordinasi, mengarahkan, dan memaksimalkan kegiatan kelas

(5) Mengkomunikasikan semua informasi dari dan/atau ke peserta didik

(6) Membuat keputusan instruksional dalam situasi tertentu

(7) Bertindak sebagai manusia sumber

- (8) Membimbing pengalaman peserta didik sehari-hari
- (9) Mengarahkan peserta didik agar mandiri (memberi kesempatan pada peserta didik untuk sedikit demi sedikit mengurangi ketergantungannya pada guru)
- (10) Mampu memimpin kegiatan belajar yang efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal³⁹

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Dalam menjalankan tugas dan perannya seorang guru harus benar-benar penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pekerjaan seorang guru adalah pekerjaan profesional yang sarat dengan hak dan kewajiban. Maka dari itu seorang guru harus mencintai dan menghargai profesi yang ditekuninya. Suharsimi Arikunto mengatakan bahwa ada enam faktor penting yang merupakan penentu keberhasilan dalam pembelajaran, yaitu siswa, guru, kurikulum (yang tidak terpisah dari pembelajaran), prasarana, pengelolaan, lingkungan dan situasi umum sekolah.⁴⁰ Keenam faktor di atas saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya sehingga menghasilkan *output* yang berkualitas.

Dalam upaya mencapai tujuan pengembangan potensi siswa secara optimal, banyak faktor yang harus dipenuhi serta diperhatikan oleh guru, baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi proses belajar siswa. Di antara faktor-faktor itu adalah faktor kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar

³⁹ Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 20-22.

⁴⁰ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Supervisi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 32-33.

dengan adanya interaksi guru dan siswa.⁴¹ Dengan demikian, maka jelas bahwa faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi baik buruknya prestasi siswa adalah guru. Oleh karena itu kinerja guru dalam mengajar harus diperhatikan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut di antaranya adalah:

1) Gaji

Banyak kalangan menyadari bahwa pemberian gaji akan memengaruhi kinerja guru. Adiningsih dalam Muhlisin mengemukakan bahwa dunia guru masih terselingkung dua masalah yang memiliki mutual korelasi yang pemecahannya memerlukan kearifan dan kebijaksanaan beberapa pihak terutama pengambil kebijakan, yaitu profesi keguruan kurang menjamin kesejahteraan karena gaji rendah yang berimplikasi pada kinerjanya dan profesionalisme guru yang masih rendah.

Dari hal tersebut, dapat dikatakan bahwa untuk mengoptimalkan kinerja guru, langkah yang perlu dilakukan adalah memberikan gaji yang layak sesuai dengan tingkat kinerja yang diharapkan. Selain itu, perlu diberikan kompensasi dalam bentuk lain untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Walaupun program pendidikan telah dibuat sebaik mungkin kalau tidak dibarengi dengan peningkatan gaji guru, mutu pendidikan akan sulit meningkat.⁴²

⁴¹ Cece Wijaya, A. Tabrani Rusyan, *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1991) hlm. 3-4.

⁴² Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional...*, hlm. 48-49.

2) Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana sekolah sangat menunjang pekerjaan guru. Kita bisa membandingkan antara guru yang dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai dengan guru yang tidak dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai. Guru yang dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai akan menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada guru yang tidak dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai. Kualitas sarana dan prasarana hendaknya mengikuti perkembangan teknologi yang lebih mutakhir. Artinya, sarana dan prasarana yang digunakan haruslah sarana dan prasarana yang modern mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

3) Lingkungan Fisik

Menurut Nitisemito, lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, pencahayaan, dan sebagainya. Lingkungan kerja merupakan faktor situasional yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja dapat diubah sesuai dengan keinginan pendesainnya. Oleh karena itu, menurut Zaenal dan Suharyo, lingkungan kerja harus ditangani atau didesain agar menjadi kondusif terhadap pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman.⁴³

⁴³ Ibid., hlm. 53-54.

4) Kepemimpinan

Kepemimpinan memang memainkan peranan yang sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai. Baik buruknya pegawai selalu dihubungkan dengan kepemimpinan. Handoko menyatakan bahwa dalam kenyataannya pemimpin dapat memengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas hidup kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Oleh karena itu, mengusahakan kepemimpinan yang baik adalah sebuah keharusan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.⁴⁴

C. Rumusan Hipotesis

Ho : Tidak ada hubungan antara pendapatan dengan kualitas kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Diponegoro 1 Purwokerto.

Ha : Ada hubungan antara pendapatan dengan kualitas kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Diponegoro 1 Purwokerto.

IAIN PURWOKERTO

⁴⁴ Ibid., hlm. 75

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis pendekatan korelasional, yaitu memusatkan perhatian pada pengumpulan data dalam kondisi dan waktu tertentu dari kedua variabel yang diteliti kemudian dikorelasikan guna menjawab masalah yang telah dirumuskan sesuai hipotesis penelitian. Penelitian deskriptif lebih menitikberatkan pada pengumpulan data empiris, kemudian diolah menggunakan statistik.

Dalam penelitian ini dipilih pendekatan kuantitatif karena ingin menghasilkan pengetahuan yang berupa pernyataan hukum yang hanya dapat dilakukan pada suatu tempat/lokasi penelitian saja, di mana dalam penelitian ini hubungan pendapatan dengan kualitas kinerja pelaksanaan pembelajaran guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Diponegoro 1 Purwokerto Jalan Pancurawis Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas pada 13 November 2017 dengan menyebar angket kepada responden dan mengambil kembali pada 20 November 2017. Dalam penelitian ini, di pilih SMK Diponegoro 1 Purwokerto dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a. SMK Diponegoro 1 Purwokerto merupakan salah satu SMK swasta berbasis Islam di Banyumas.

- b. Di SMK Diponegoro 1 Purwokerto terdapat beberapa guru yang merangkap pekerjaan sebagai tenaga pendidik di sekolah lain.
- c. Kinerja guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto sudah cukup baik pada beberapa aspek, seperti perencanaan pembelajaran dan pelaporan hasil belajar siswa. Namun pada beberapa aspek masih dirasa kurang, seperti menumbuhkan minat belajar siswa dan kurang optimalnya pelaksanaan *Peer teaching* bagi siswa yang memperoleh nilai di bawah KKM.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan di dalam penelitian ini untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulannya. Populasi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/objek itu.⁴⁵ Populasi dalam penelitian ini berjumlah 15 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti yang dianggap mewakili terhadap seluruh populasi dan diambil dengan menggunakan teknik tertentu.⁴⁶

⁴⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 117.

⁴⁶Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 34.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut/sifat/nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan dalam penelitian ini untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen ialah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel dependen. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen.⁴⁷

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel independen atau variabel bebas (X)

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah pendapatan guru yang diberi notasi X.

b. Variabel dependen atau variabel terikat (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini diberi notasi Y yaitu kualitas kinerja guru.

2. Indikator Penelitian

a. Indikator Instrumen Penelitian

Besar rata-rata per bulan pendapatan guru dalam penelitian ini akan diperoleh dari indikator-indikator sebagai berikut:

⁴⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan....*, hlm. 61.

1) Pendapatan

a) Gaji

- (1) Pemberian gaji sesuai jabatan
- (2) Pemberian gaji tepat waktu
- (3) Pemberian gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab
- (4) Pemberian gaji cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari

b) Insentif

- (1) Memperoleh honor dari pembuatan, pengoreksian, dan mengawasi ujian
- (2) Pemberian insentif secara adil dan merata
- (3) Pemberian insentif sesuai dengan harapan guru

c) Tunjangan

- (1) Pemberian tunjangan khusus kepada guru
- (2) Pemberian tunjangan sesuai dengan peraturan yang berlaku
- (3) Pemberian tunjangan hari raya
- (4) Pemberian tunjangan per semester
- (5) Pemberian tunjangan kesehatan

Tabel 3.1 Kisi-kisi Pendapatan Guru

No	Variabel	Indikator		Jumlah Butir Soal
1	Pendapatan	Gaji	a. Pemberian gaji sesuai jabatan	1

			b. Pemberian gaji tepat waktu	1
			c. Pemberian gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab	1
			d. Pemberian gaji cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari	1
		Insentif	a. Memperoleh honor dari pembuatan, pengoreksian, dan mengawasi ujian	1
			b. Pemberian insentif sesuai dengan harapan guru	1
			c. Pemberian insentif secara adil dan merata	1
		Tunjangan	a. Pemberian tunjangan khusus kepada guru	1
			b. Pemberian tunjangan sesuai dengan peraturan yang berlaku	1
			c. Pemberian tunjangan hari raya	1
			d. Pemberian tunjangan per semester	1
			e. Pemberian tunjangan kesehatan	1

2) Kinerja Guru

Skor kualitas kinerja guru dalam penelitian ini akan diperoleh dari indikator-indikator sebagai berikut:

a) Merencanakan Pembelajaran

- (1)Memiliki kemampuan dalam perencanaan pembelajaran
- (2)Membuat silabus
- (3)Membuat RPP
- (4)Merencanakan KBM sesuai dengan RPP yang dibuat
- (5)Mengajarkan materi yang disusun dalam RPP
- (6)Tugas siswa sudah dibuat dalam RPP

b) Penguasaan materi yang diajarkan

- (1)Mempelajari materi yang akan diajarkan
- (2)Menguasai materi yang akan diajarkan dengan baik
- (3)Membuat catatan poin-poin penting pada tiap materi
- (4)Membuat rangkuman materi pelajaran

c) Pelaksanaan pembelajaran

- (1)Memulai pembelajaran tepat waktu
- (2)Melakukan apersepsi
- (3)Memeriksa kehadiran siswa
- (4)Memperhatikan siswa di dalam kelas
- (5)Pemilihan dan penggunaan metode pembelajaran
- (6)Pemanfaatan media pembelajaran
- (7)Bersikap adil

- (8) Memberi nasehat kepada siswa yang kurang antusias mengikuti pembelajaran
 - (9) Mengharuskan siswa untuk merangkum materi
 - (10) Memberikan umpan balik
 - (11) Mengakhiri pembelajaran tepat waktu
- d) Evaluasi pembelajaran
- (1) Memperhatikan tingkat kesukaran soal test
 - (2) Membuat soal sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ditetapkan
 - (3) Menilai siswa saat mengerjakan soal
 - (4) Melakukan remedial berupa pemberian tugas bagi siswa yang nilainya belum mencapai KKM
 - (5) Melakukan *Peer teaching* untuk siswa yang belum menguasai materi pelajaran
 - (6) Mengatasi kesulitan belajar siswa
 - (7) Mengarahkan cara belajar yang baik
 - (8) Membuat grafik perkembangan siswa tiap kelas
 - (9) Membuat laporan perkembangan siswa

Tabel 3.2 Kisi-kisi Kinerja Guru dalam Pembelajaran

No	Variabel	Indikator		Jumlah Butir Soal
1.	Kinerja guru	Merencanakan pembelajaran	a. Memiliki kemampuan dalam perencanaan pembelajaran	1
			b. Membuat silabus	1

			c. Membuat RPP	1
			d. Merencanakan KBM sesuai dengan RPP yang dibuat	1
			e. Mengajarkan materi yang disusun dalam RPP	1
			f. Tugas siswa sudah dibuat dalam RPP	1
		Penguasaan materi yang diajarkan	a. Mempelajari materi yang akan diajarkan	1
			b. Menguasai materi yang akan diajarkan dengan baik	1
			c. Membuat catatan poin-poin penting pada tiap materi	1
			d. Membuat rangkuman materi pelajaran	1
		Pelaksanaan pembelajaran	a. Memulai pembelajaran tepat waktu	1
			b. Melakukan apersepsi	1
			c. Memeriksa kehadiran siswa Mengajarkan materi yang telah disiapkan dalam RPP	1
			d. Memperhatikan siswa di dalam kelas	1
			e. Pemilihan dan penggunaan metode	1

			pembelajaran	
			f. Pemanfaatan media pembelajaran	1
			g. Bersikap adil	1
			h. Memberi nasehat kepada siswa yang kurang antusias mengikuti pembelajaran	1
			i. Mengharuskan siswa untuk merangkum materi	1
			j. Memberikan umpan balik	1
			k. Mengakhiri pembelajaran tepat waktu	1
		Evaluasi pembelajaran	a. Memperhatikan tingkat kesukaran soal test	1
			b. Membuat soal sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ditetapkan	1
			c. Menilai siswa saat mengerjakan soal	1
			d. Melakukan remedial berupa pemberian tugas bagi siswa yang nilainya belum mencapai KKM	1

		e. Melakukan <i>Peer teaching</i> untuk siswa yang belum menguasai materi pelajaran atau belum mencapai nilai KKM	1
		f. Mengatasi kesulitan belajar siswa	1
		g. Mengarahkan cara belajar yang baik	1
		h. Membuat grafik perkembangan siswa tiap kelas	1
		i. Membuat laporan perkembangan siswa	1

b. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala ini, variabel yang akan diukur dijabarkan ke dalam indikator-indikator yang kemudian dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Instrumen yang digunakan dalam bentuk *checklist*.

Karena dalam penelitian ini diperlukan untuk analisis kuantitatif, maka masing-masing jawaban diberi skor. Adapun skor pada tiap jawaban adalah:

- 1) Selalu (SL) : 4
 2) Sering (S) : 3
 3) Kadang-kadang (KK) : 2
 4) Tidak pernah (TP) : 1

Tabel 3.3 Skor Tertinggi dan Skor Terendah Kuesioner

No	Variabel	Jumlah Soal	Skor	
			Tertinggi	Terendah
1	Pendapatan (X)	12	48	12
2	Kinerja guru (Y)	30	120	30

c. Validitas dan Reliabilitas

Untuk menghindari kesalahan dalam menggunakan instrumen penelitian, maka perlu dilakukan pengujian terhadap instrumen. Dalam penelitian ini untuk menguji validitas konstruksi, dapat digunakan pendapat dari para ahli (*judgment experts*).⁴⁸ Setelah pengujian konstruk selesai dari para ahli, maka diteruskan uji coba instrumen. Instrumen yang telah disetujui para ahli tersebut dicobakan pada sampel. Setelah data didapat dan ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item instrumen dengan rumus *Pearson Product Moment*.⁴⁹ Adapun rumus *Pearson* yang dimaksud adalah sebagai berikut:

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan....*, hlm. 177.

⁴⁹ Riduan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 98.

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

Keterangan:

r_{xy} = Angka Indeks Korelasi "r" product moment (variabel X dan Y)

N = Jumlah responden

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y

$\sum X$ = Jumlah seluruh skor X

$\sum Y$ = Jumlah seluruh skor Y⁵⁰

Ho : tidak valid

Ha : valid

Digunakan distribusi r tabel untuk $\alpha = 0,05$ dengan kriteria keputusan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti Ho diterima dan Ha ditolak.⁵¹

Setelah instrumen disebar kepada responden, lalu diuji validitas per itemnya dan pada uji persyaratan analisis dan analisis data, hanya menggunakan item yang valid saja.

Reliability dalam bahasa Inggris, berasal dari kata asal *reliable* yang berarti dapat dipercaya. Tes yang reliabel adalah tes yang konsisten. Kalau tes itu diulang, maka skor secara kasar adalah relatif sama dengan hasil yang diperoleh pada saat pertama menempuh tes tersebut.⁵²

⁵⁰Sudijono Anas, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 209.

⁵¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 185.

⁵²Sigit Pramono, *Panduan Evaluasi Kegiatan Belajar-Mengajar* (Jogjakarta: Diva Press, 2014), hlm. 235.

Dengan demikian suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Apabila instrumen reliabel, maka akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Dalam penelitian ini digunakan pengujian reliabilitas instrumen dengan metode belah dua (*Split Half Method*). Metode belah dua menggunakan sebuah tes dan dicobakan satu kali. Pada waktu membelah dua dan mengkorelasikan dua belahan, baru diketahui reliabilitas setengah tes saja. Jika untuk mengetahui reliabilitas seluruh tes harus menggunakan rumus *Spearman Brown*, yaitu:

$$r_{11} = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas internal seluruh item

r_b = Korelasi *Product Moment* antara belahan (ganjil-genap) atau (awal-akhir)⁵³

Langkah-langkah dalam menggunakan metode belah dua (ganjil-genap atau awal-akhir):

- 1) Menghitung total skor item ganjil dan total skor item genap
- 2) Menghitung Korelasi *Product Moment*
- 3) Menghitung reliabilitas seluruh tes dengan rumus *Spearman Brown*

⁵³Riduan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula...*, hlm.

- 4) Mencari r_{tabel} apabila diketahui signifikansi $\alpha = 0,05$
- 5) Membuat keputusan membandingkan r_{11} dengan r_{tabel} dengan kriteria keputusan: Jika $r_{11} > r_{\text{tabel}}$ berarti reliabel
- $r_{11} < r_{\text{tabel}}$ berarti tidak reliabel⁵⁴

E. Pengumpulan Data Penelitian

1. Kuesioner (Angket)

Metode Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁵⁵ Metode kuesioner ini digunakan untuk mengumpulkan data dari guru yang berhubungan dengan pendapatan dan kinerja guru dalam pembelajaran. Dalam melaksanakan metode ini, diberikan pertanyaan tertulis yang terikat dan berstruktur, di mana jawabannya bersifat tertutup dan pada kuesioner ini sudah disiapkan jawabannya. Lalu responden tinggal memilih jawaban yang telah tersedia, sehingga dapat mempermudah dalam melakukan pengecekan dan menganalisis jawaban yang ada.

Dalam penelitian ini, data tentang pendapatan guru atau responden di SMK Diponegoro 1 Purwokerto hanya bersumber dari jawaban pada angket saja. Dan pendapatan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pendapatan yang didapat guru atas kinerjanya dalam pembelajaran di SMK Diponegoro 1 Purwokerto. Penelitian ini tidak menjangkau pendapatan

⁵⁴Ibid., hlm. 106-107.

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan....*, hlm. 199.

responden yang berasal dari pekerjaannya yang lain. Karena dalam penelitian ini hanya akan difokuskan pada pendapatan guru yang diperoleh dari SMK Diponegoro 1 Purwokerto.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dan melihat atau mencatat suatu laporan yang sudah tersedia. Metode ini dilakukan dengan melihat dokumen-dokumen resmi seperti monografi, catatan-catatan serta buku-buku peraturan yang ada. Dokumen sebagai metode pengumpulan data adalah setiap pernyataan tertulis yang disusun oleh seseorang atau lembaga untuk keperluan pengujian suatu peristiwa atau menyajikan akunting.⁵⁶

F. Analisis Data Penelitian

1. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Linearitas Regresi

Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linearitas. Maksudnya apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak.

Rumus-rumus yang digunakan dalam uji linearitas adalah:⁵⁷

Tabel 5.5 Daftar Analisis Varian (ANAVA) Regresi Linear Sederhana

Sumber Variasi	Dk	JK	KT	F
Total	N	$\sum Y^2$	$\sum Y^2$	

⁵⁶Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, (Jakarta: Teras, 2009), hlm. 66.

⁵⁷Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 265.

Koefisien (a)	1	JK (a)	JK (a)	
Regresi (a b)	1	JK (a b)	$s_{reg}^2 = JK (a b)$	$\frac{s_{reg}^2}{s_{sis}^2}$
Sisa	$n - 2$	JK (S)	$s_{sis}^2 = \frac{JK (S)}{n - 2}$	
Tuna Cocok	$k - 2$	JK (TC)	$s_{TC}^2 = \frac{JK (TC)}{K - 2}$	$\frac{s_{TC}^2}{s_G^2}$
Galat	$n - k$	JK (G)	$s_G^2 = \frac{JK (G)}{n - k}$	

Ho: Regresi linear

Ha: Regresi non-linear

Statistik $F = \frac{s_{TC}^2}{s_G^2}$ (F hitung) dibandingkan dengan F tabel dengan dk pembilang ($k - 2$) dan dk penyebut ($n - k$). Untuk menguji hipotesis nol, tolak hipotesis regresi linear, jika statistik F hitung untuk tuna cocok yang diperoleh lebih besar dari harga F dari tabel menggunakan taraf kesalahan yang dipilih dan dk yang disesuaikan.

Pengambilan keputusan dengan taraf signifikansi 5%. Jika F hitung $< F$ tabel maka Ho diterima artinya regresi linear.⁵⁸

b. Uji Keberartian Regresi

Ho: Koefisien arah regresi tidak berarti ($b = 0$)

Ha: koefisien itu berarti ($b \neq 0$)

⁵⁸Ibid., hlm. 276.

Untuk menguji hipotesis nol, dipakai statistik $F = \frac{S_{reg}^2}{S_{sis}^2}$ (F hitung) dibandingkan dengan F tabel dengan dk pembilang = 1 dan dk penyebut = $n - 2$. Untuk menguji hipotesis nol, kriterianya adalah tolak hipotesis nol apabila koefisien F hitung lebih besar daripada harga F tabel berdasarkan taraf kesalahan yang dipilih dan dk yang bersesuaian.

Pengambilan keputusan dengan taraf signifikansi 5%. Jika F hitung > F tabel maka H_0 ditolak artinya koefisien itu berarti.⁵⁹

2. Analisis Data

Dalam analisis data akan memuat pembahasan mengenai rumusan masalah pertama yaitu besar rata-rata per bulan pendapatan guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto, rumusan masalah kedua yaitu skor rata-rata kinerja guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto, dan rumusan masalah ketiga yaitu mengenai hubungan antara pendapatan dengan kualitas kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Diponegoro 1 Purwokerto.

Untuk menjawab rumusan masalah pertama, digunakan jawaban kuesioner pendapatan dengan menyebutkan pendapatan guru dalam satu tahun lalu mencari rata-rata pendapatan per bulannya. Untuk menjawab rumusan masalah kedua, digunakan jawaban kuesioner yang telah dinyatakan valid dan dihitung skor rata-ratanya. Untuk menjawab rumusan masalah ketiga, dilakukan dengan menghitung persamaan regresinya. Secara umum persamaan regresi sederhana yaitu:

⁵⁹Ibid., hlm. 273.

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = nilai variabel dependen

a = konstanta atau bila harga X = 0

b = koefisien regresi

X = nilai variabel independen⁶⁰

Untuk dapat menemukan persamaan regresi, maka harus dihitung terlebih dulu harga a dan b yaitu:

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

Keterangan:

a = Konstanta atau bila harga X = 0.

b = Koefisien regresi.

n = Banyaknya sampel.

X = Nilai variabel independen/bebas.

Y = Nilai variabel dependen/tidak bebas.

⁶⁰Ibid., hlm. 261.

Lalu untuk menentukan seberapa besar derajat hubungan atau seberapa besar pengaruh pendapatan terhadap kualitas kinerja guru ditentukan dari koefisien determinasi, yaitu:

$$R^2 = \frac{[(n)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)]^2}{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}$$



BAB IV

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Penyajian Data

1. Deskripsi Data Penelitian

Data yang diperoleh dari penelitian lapangan akan disajikan dalam bentuk tabel. Dalam hal ini ada dua variabel, yaitu variabel X adalah data hasil angket mengenai pendapatan guru dan variabel Y adalah kinerja guru dalam pembelajaran.

Kemudian dalam hal ini, angket tersebut diberikan kepada 15 guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto. Adapun standar penilaian jawaban angket dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.1 Standar Penilaian Angket

Jawaban	Skor
Selalu (SL)	4
Sering (S)	3
Kadang-kadang (KK)	2
Tidak Pernah (TP)	1

a. Data Angket Pendapatan Guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto

Tabel. 4.2 Data Angket Pendapatan Guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto

No. Responden	Skor Item Pertanyaan												Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	42
2	4	1	3	3	2	3	2	3	3	1	2	3	30
3	4	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	32
4	3	2	3	1	3	3	3	1	3	4	2	1	29

5	4	1	3	3	2	3	2	3	3	1	2	3	30
6	4	1	3	3	2	3	2	3	3	1	2	3	30
7	4	3	4	2	4	4	4	4	4	1	1	4	39
8	4	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1	1	27
9	4	3	4	2	4	4	4	4	4	1	1	4	39
10	4	1	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	31
11	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	44
12	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	43
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	42
14	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	38
15	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	39
Total													535

b. Data Angket Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SMK Diponegoro 1

Purwokerto

Tabel. 4.3 Data Angket Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SMK Diponegoro 1 Purwokerto

Item	Nomor Responden															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	2	2	3	4	4	2	3	2	3	3	2	4	4	3	3	
2	2	2	1	3	3	2	2	3	2	4	2	3	3	2	4	
3	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4	2	3	3	4	4	
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	
5	3	2	1	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	
6	2	4	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	
7	1	4	4	4	4	3	4	3	4	3	1	4	4	4	4	
8	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	
9	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	
10	3	3	4	4	3	2	4	2	4	2	3	4	3	4	4	

11	4	4	4	3	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	
12	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	
13	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	
14	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	
15	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	
16	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	
17	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	
18	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	
19	2	1	1	4	1	2	4	2	4	3	2	4	1	4	4	
20	3	1	3	4	3	3	4	2	4	2	3	4	3	4	4	
21	2	1	1	4	1	2	3	2	2	2	2	4	1	2	3	
22	2	1	3	4	3	3	4	2	4	3	2	4	3	4	4	
23	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	
24	2	2	4	2	3	2	4	2	4	2	2	2	3	4	4	
25	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	
26	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	
27	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	
28	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
29	1	4	1	1	4	2	4	2	4	2	2	1	4	4	4	
30	2	1	1	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	
Jml	90	87	91	96	98	77	112	80	109	80	92	97	98	109	114	1430

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas Instrumen

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode pengumpulan data kuesioner. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 15 guru yang seluruhnya dijadikan

responden. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Pearson Product Moment* yaitu:

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

Dalam penelitian ini, kuesioner disebar kepada seluruh responden (karena jumlah populasi relatif kecil). Adapun langkah-langkah uji validitas adalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan responden. Dalam penelitian ini berjumlah 15 responden. Responden tersebut adalah semua guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto.
- 2) Membagikan instrumen kepada responden untuk diisi sesuai dengan ketentuan yang tertulis pada lembar depan instrumen
- 3) Menarik kembali semua instrumen yang telah dibagikan untuk kemudian diperiksa dan dianalisis.
- 4) Untuk mengetahui validitas item dapat dilihat dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Nilai r_{tabel} statistik dengan taraf signifikansi 5%, responden atau $N = 15$, dan diperoleh r_{tabel} sebesar 0,514. Untuk uji validitas berlaku hipotesis statistika sebagai berikut:

H_0 : tidak valid

H_a : valid

Dengan kriteria keputusan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti H_o diterima dan H_a ditolak.⁶¹

Tabel 4.4 Data Validitas Instrumen Pendapat Guru

Nomor Item Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,310	0,514	Tidak valid
2	0,583	0,514	Valid
3	0,893	0,514	Valid
4	0,546	0,514	Valid
5	0,668	0,514	Valid
6	0,894	0,514	Valid
7	0,726	0,514	Valid
8	0,797	0,514	Valid
9	0,851	0,514	Valid
10	0,472	0,514	Tidak valid
11	-0,156	0,514	Tidak valid
12	0,773	0,514	Valid

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa suatu item pertanyaan akan dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, begitu pula sebaliknya. Dari tabel tersebut terdapat 9 item soal (nomor 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, dan 12) dinyatakan valid dan 3 item soal (nomor 1, 10, dan 11) dinyatakan tidak valid. Sehingga 9 item soal yang valid dapat digunakan pada uji persyaratan analisis dan analisis data.

⁶¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 185.

Tabel 4.5 Data Validitas Instrumen Kinerja Guru dalam Pembelajaran

Nomor Item Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,646	0,514	Valid
2	0,829	0,514	Valid
3	-0,140	0,514	Tidak valid
4	0,689	0,514	Valid
5	0,385	0,514	Tidak valid
6	0,506	0,514	Tidak valid
7	0,429	0,514	Tidak valid
8	0,655	0,514	Valid
9	0,489	0,514	Tidak valid
10	1,458	0,514	Valid
11	0,653	0,514	Valid
12	0,621	0,514	Valid
13	0,578	0,514	Valid
14	0,578	0,514	Valid
15	-1, 540	0,514	Tidak valid
16	-0,153	0,514	Tidak valid
17	0,578	0,514	Valid
18	0,655	0,514	Valid
19	0,568	0,514	Valid
20	0,742	0,514	Valid
21	0,289	0,514	Tidak valid
22	0,665	0,514	Valid
23	0,723	0,514	Valid
24	0,810	0,514	Valid
25	0,310	0,514	Tidak valid

26	0,116	0,514	Tidak valid
27	0,679	0,514	Valid
28	0,686	0,514	Valid
29	0,606	0,514	Valid
30	0,580	0,514	Valid

Berdasarkan data pada tabel 4.5, dapat diketahui bahwa suatu item pertanyaan akan dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, begitu pula sebaliknya. Dari tabel tersebut terdapat 20 item soal (nomor 1, 2, 4, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 27, 28, 29, dan 30) dinyatakan valid dan 10 item soal (nomor 3, 5, 6, 7, 9, 15, 16, 21, 25 dan 26) dinyatakan tidak valid. Sehingga 20 item soal yang valid dapat digunakan pada uji persyaratan analisis dan analisis data.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji dan mengetahui derajat keajegan suatu alat ukur. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap walaupun dilakukan dalam beberapa kali dalam waktu yang berlainan. Dalam penelitian ini digunakan metode belah dua (*split half method*). Metode belah dua yang dipilih adalah ganjil genap. Metode belah dua menggunakan sebuah tes dan dicobakan satu kali. Pada waktu membelah dua dan mengkorelasikan dua belahan, baru diketahui reliabilitas setengah tes saja. Untuk mengetahui reliabilitas seluruh tes, digunakan rumus *Spearman Brown*, yaitu:

$$r_{11} = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Langkah-langkah dalam menggunakan metode belah dua (ganjil genap):

- 1) Menentukan nilai r_{tabel} diperoleh dari banyaknya N yaitu 15, dengan taraf signifikansi 5% maka nilai r_{tabel} sebesar 0,514. Dengan kriteria keputusan jika $r_{11} > r_{tabel}$ maka dinyatakan reliabel dan jika $r_{11} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak reliabel.⁶²
- 2) Memilah dan menghitung item ganjil dan item genap

Tabel 4.6 Tabel Bantu Hitung Item Ganjil dan Item Genap untuk Variabel Pendapatan Guru (X)

No. Responden	Jml Skor Item	Item Ganjil (1,3,5,7,9, 11) (X_{GL})	X_{GL}^2	Item Genap (2,4,6,8,10, 12) (X_{GP})	X_{GP}^2	$X_{GL}X_{GP}$
1	42	20	400	22	484	440
2	30	16	256	14	196	224
3	32	19	361	13	169	247
4	29	17	289	12	144	204
5	30	16	256	14	196	224
6	30	16	256	14	196	224
7	39	21	441	18	324	378
8	27	16	256	11	121	176
9	39	21	441	18	324	378
10	31	16	256	15	225	240

⁶²Riduan, *Belajar Mudah Penelitian untuk...*, hlm. 107

11	44	21	441	23	529	483
12	43	21	441	22	484	462
13	42	22	484	20	400	440
14	38	19	361	19	361	361
15	39	19	361	20	400	380
Total	535	280	5300	255	4553	4861

Keterangan: X_{GL} = item ganjil variabel X, X_{GP} = item genap variabel X

**Tabel 4.7 Tabel Bantu Hitung Item Ganjil dan Item Genap
untuk Variabel Kinerja Guru dalam Pembelajaran (Y)**

No. Responden	Jml Skor Item	Item Ganjil (1,3,5,7,9, 11,13,15,17, 19,21,23, 25,27,29) (Y_{GL})	Y_{GL}^2	Item Genap (2,4,6,8,10, 12,14,16,18, 20,22,24,26, 28,30) (Y_{GP})	Y_{GP}^2	$Y_{GL} \cdot Y_{GP}$
1	90	43	1849	47	2209	2021
2	87	44	1936	43	1849	1892
3	91	42	1764	49	2401	2058
4	96	48	2304	48	2304	2304
5	98	47	2209	51	2601	2397
6	77	38	1444	39	1521	1482
7	112	57	3249	55	3025	3135
8	80	40	1600	40	1600	1600
9	109	55	3025	54	2916	2970
10	80	42	1764	38	1444	1596
11	92	44	1936	48	2304	2112
12	97	48	2304	49	2401	2352

13	98	47	2209	51	2601	2397
14	109	55	3025	54	2916	2970
15	114	57	3249	57	3249	3249
Total	1430	707	33867	723	35341	34535

Keterangan: Y_{GL} = item ganjil variabel Y, Y_{GP} = item genap variabel Y

3) Menghitung korelasi *Product Moment*

a) Variabel X (Pendapatan Guru)

$$\begin{aligned}
 r_b &= \frac{N\sum X_{GL}X_{GP} - (\sum X_{GL})(\sum X_{GP})}{\sqrt{\{N\sum X_{GL}^2 - (\sum X_{GL})^2\} \{N\sum X_{GP}^2 - (\sum X_{GP})^2\}}} \\
 &= \frac{15.4861 - 280.255}{\sqrt{(15.5300 - 280^2).(15.4553 - 255^2)}} \\
 &= \frac{72915 - 71400}{\sqrt{(79500 - 78400).(68295 - 65025)}} \\
 &= \frac{1515}{\sqrt{1100.3270}} \\
 &= \frac{1515}{\sqrt{3597000}} \\
 &= \frac{1515}{1896,575}
 \end{aligned}$$

$$= 0,798$$

b) Variabel Y (Kinerja Guru dalam Pembelajaran)

$$\begin{aligned}
 r_b &= \frac{N\sum Y_{GL}Y_{GP} - (\sum Y_{GL})(\sum Y_{GP})}{\sqrt{\{N\sum Y_{GL}^2 - (\sum Y_{GL})^2\} \{N\sum Y_{GP}^2 - (\sum Y_{GP})^2\}}} \\
 &= \frac{15.34535 - 707.723}{\sqrt{(15.33867 - 707^2).(15.35341 - 723^2)}}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{518025 - 511161}{\sqrt{(508005 - 499849) \cdot (530115 - 522729)}} \\
&= \frac{6864}{\sqrt{8156 \cdot 7386}} \\
&= \frac{6864}{\sqrt{60240216}} \\
&= \frac{6864}{7761,457} \\
&= 0,884
\end{aligned}$$

4) Menghitung reliabilitas seluruh tes dengan rumus *Spearman Brown*

a) Variabel Pendapatan Guru (X)

$$\begin{aligned}
r_{11} &= \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b} \\
&= \frac{2 \cdot 0,798}{1 + 0,798} \\
&= \frac{1,596}{1,798} \\
&= 0,887
\end{aligned}$$

b) Variabel Kinerja Guru dalam Pembelajaran (Y)

$$\begin{aligned}
r_{11} &= \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b} \\
&= \frac{2 \cdot 0,884}{1 + 0,884} \\
&= \frac{1,768}{1,884} \\
&= 0,938
\end{aligned}$$

Tabel. 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Spearman Brown (r_{11})	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1.	Pendapatan Guru	0,887	0,514	Reliabel
2.	Kinerja Guru dalam Pembelajaran	0,938	0,514	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut, instrumen Pendapatan Guru (X) memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,887 sehingga instrumen dikatakan reliabel. Begitu juga dengan instrumen Kinerja Guru dalam Pembelajaran (Y) yang memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,938 sehingga instrumen dikatakan reliabel.

c. Uji Persyaratan Analisis

Untuk mengolah data pada uji persyaratan analisis dan analisis data, harus menggunakan item soal yang sudah dinyatakan valid. Artinya, item yang tidak valid harus dihilangkan terlebih dahulu. Berikut adalah data untuk uji persyaratan analisis:

Tabel 4.9 Tabel Bantu Uji Persyaratan Analisis

No.	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	33	61	1089	3721	2013
2	23	57	529	3249	1311
3	24	63	576	3969	1512
4	20	63	400	3969	1260
5	23	67	529	4489	1541

6	23	51	529	2601	1173
7	33	76	1089	5776	2508
8	21	49	441	2401	1029
9	33	76	1089	5776	2508
10	23	55	529	3025	1265
11	34	63	1156	3969	2142
12	34	64	1156	4096	2176
13	35	67	1225	4489	2345
14	27	76	729	5776	2052
15	28	78	784	6084	2184
Jumlah	414	966	11850	63390	27019

1) Uji Linearitas Regresi

Uji linearitas digunakan untuk menguji apakah ada hubungan secara linear antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Pengambilan keputusan dengan taraf signifikansi 5%. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka regresi linear. Dan sebaliknya, jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka regresi non-linear.

Tabel. 4.10 Daftar Analisis Varian (ANOVA) Regresi Linier Sederhana

Sumber Variasi	dk	JK	KT	F
Total	15	63390	63390	
Koefisien (a)	1	62210,4	62210,4	
Regresi (a b)	1	357.464	357.464	5,652
Sisa	13	822.136	63.241	

Tuna Cocok	7	532,636	76,09	1,576
Galat	6	289,5	48,25	

Ho: Regresi linear

Ha: Regresi non-linear

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai f_{hitung} untuk uji linearitas regresi sebesar 1,576. Dengan dk pembilang $k - 2 = 9 - 2 = 7$ dan dk penyebut $n - k = 15 - 9 = 6$ (dk 7.6), maka nilai f_{tabel} adalah 4,21. Jadi $1,576 < 4,21$ yang artinya Ho diterima atau antara Pendapatan Guru (X) dengan Kinerja Guru dalam Pembelajaran (Y) membentuk suatu garis linear.

2) Uji Keberartian Regresi

Ho: koefisien arah regresi tidak berarti

Ha: koefisien arah regresi berarti

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai f_{hitung} untuk uji keberartian regresi sebesar 5,652. Dengan dk pembilang = 1 dan dk penyebut = $n - 2 = 15 - 2 = 13$ (dk 1.13), maka nilai f_{tabel} adalah 4,67. Jadi $5,652 > 4,67$ yang artinya Ho ditolak atau antara Pendapatan Guru (X) dengan Kinerja Guru dalam Pembelajaran (Y) memiliki koefisien berarti.

B. Analisis Data

1. Besar Rata-rata per Bulan Pendapatan Guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto

Tabel 4.11 Pendapatan Guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto

No. Responden	Total Pendapatan (dalam 1 tahun)	Rata-rata Pendapatan per Bulan
1	2.250.000	187.500
2	1.950.000	162.500
3	1.950.000	162.500
4	2.496.000	208.000
5	1.950.000	162.500
6	3.000.000	250.000
7	2.880.000	240.000
8	2.340.000	195.000
9	2.550.000	212.500
10	2.496.000	208.000
11	3.000.000	250.000
12	2.880.000	240.000
13	2.550.000	212.500
14	2.496.000	208.000
15	2.340.000	195.000

SMK Diponegoro 1 Purwokerto yang berlokasi di Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas merupakan lembaga pendidikan milik swasta yang didirikan pada tahun 1993. Jumlah guru keseluruhan di sekolah ini ada 15. Setiap guru memperoleh pendapatan yang berasal dari gaji, insentif, dan tunjangan atas pekerjaan yang dibebankan oleh pihak sekolah kepada mereka.

Pola penggajian Guru Tetap Yayasan (GTY) sepenuhnya ditetapkan oleh suatu organisasi atau yayasan dengan

mempertimbangkan lama masa kerja atau pengabdianya di sekolah tersebut. Perlu diketahui bahwa pendapatan guru pada setiap yayasan tidaklah sama. Besar kecilnya pendapatan yang mereka terima tergantung dari kemampuan suatu yayasan. Semakin besar suatu yayasan, makin besar pula pendapatan yang diterima guru.

Berdasarkan pada tabel 4.2, maka analisis tentang pendapatan guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto adalah:

a. Gaji

Pemberian gaji guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Artinya, guru memperoleh haknya sesuai dengan apa yang sudah menjadi kewajibannya di sekolah tersebut. Hanya saja dalam pemberian gaji tidak selalu tepat waktu (awal bulan). Jadi dari gaji tersebut belum tentu mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari mereka.

b. Insentif

Di SMK Diponegoro 1 Purwokerto, pendapatan guru juga bersumber dari insentif yang diterimanya. Insentif ini bisa diperoleh dari honor pembuatan, pengoreksian, dan saat menjadi pengawas ujian. Pemberian insentif kepada guru sudah cukup adil dan merata dan cukup memuaskan atau sesuai dengan harapan guru. Dengan demikian, maka pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran.

c. Tunjangan

Selain gaji dan insentif, guru juga mendapatkan tunjangan yang berupa tunjangan hari raya, tunjangan semester dan tunjangan jaminan kesehatan. Pemberian tunjangan guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto belum merata secara keseluruhan. Masih ada beberapa guru yang tidak mendapat tunjangan hari raya ataupun tunjangan semester. Dan untuk sistem pemberian tunjangannya juga belum stabil atau lancar.

Berdasarkan tabel di atas, untuk pendapatan guru SMK Diponegoro 1 Purwokerto secara keseluruhan masih rendah atau jauh dari UMR (Upah Minimum Regional). Banyumas. Rata-rata pendapatan guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto tiap bulannya yaitu Rp. 206.000,-. Dengan nominal tersebut masih sangat jauh untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari tiap bulannya.

Dengan minimnya penghasilan tersebut menyebabkan adanya beberapa guru yang menjadikan waktu luang mereka digunakan untuk mencari pekerjaan di tempat lain guna menambah penghasilan. Hal ini membuat loyalitas dan kinerja guru mengalami penurunan terhadap lembaga atau sekolah tempat mereka mengajar. Guru sebagai tenaga profesional yang bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, berhak memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kinerja, memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi serta memperoleh dan

memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas profesional.

2. Rata-rata Kinerja Guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan guru terkait dengan tugas yang merupakan tanggung jawabnya.

Untuk mengetahui gambaran kinerja guru SMK Diponegoro 1 Purwokerto digunakan 20 item soal, dengan indikator perencanaan pembelajaran, penguasaan materi yang diajarkan, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Kriteria penilaian kinerja guru dan gambaran tentang kinerja guru SMK Diponegoro 1 Purwokerto dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.12 Kriteria Penilaian Kinerja Guru (Y)

No	Persentase	Kategori	Angka
1	$75\% < Y \leq 100\%$	Sangat Baik	4
2	$50\% < Y \leq 75\%$	Baik	3
3	$25\% < Y \leq 50\%$	Tidak Baik	2
4	$0\% < Y \leq 25\%$	Sangat Tidak Baik	1

Tabel 4.13 Gambaran Variabel Kinerja Guru SMK Diponegoro 1 Purwokerto

No.	Total	Skor	Skor	Konversi
-----	-------	------	------	----------

Responden	Skor	Maksimum	Rata-rata	Nilai Skor
1	61	80	3,05	76%
2	57	80	2,85	71%
3	63	80	3,15	78%
4	63	80	3,15	78%
5	67	80	3,35	83%
6	51	80	2,55	63%
7	76	80	3,8	95%
8	49	80	2,45	61%
9	76	80	3,8	95%
10	55	80	2,75	68%
11	63	80	3,15	78%
12	64	80	3,2	80%
13	67	80	3,35	83%
14	76	80	3,8	95%
15	78	80	3,9	98%

Pada tabel 4.13, Skor Total diperoleh dari jumlah jawaban pengisian angket. Skor Maksimum diperoleh dari banyaknya soal dikalikan dengan nilai jawaban tertinggi pada angket atau $20 \times 4 = 80$. Setelah itu mencari Skor Rata-rata dengan cara Total Skor : 20.

Kemudian mencari nilai konversi dengan cara:

$$\frac{\text{Skor Total}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100\%$$

Berdasarkan data di atas secara umum menunjukkan bahwa kualitas kinerja yang dimiliki oleh guru dalam pembelajaran di SMK Diponegoro 1 Purwokerto berada dalam kriteria sangat baik dan baik. Secara rinci kinerja guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto dapat

diketahui sebanyak 11 orang guru memiliki kinerja yang Sangat Baik (nomor 1, 3, 4, 5, 7, 9, 11, 12, 13, 14, dan 15) dan 4 guru memiliki kinerja Baik (nomor 2, 6, 8, dan 10), dan tidak terdapat guru yang memiliki kinerja Tidak Baik maupun Sangat Tidak Baik. Sedangkan skor rata-rata kinerja guru secara keseluruhan yaitu Jumlah Skor Total : 15 = 966 : 15 = 64,4 yang berada pada kategori Baik.

Tabel 4.14 Nilai tiap Indikator Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SMK Diponegoro 1 Purwokerto

No.	Indikator	Total Skor	Skor Maksimum	Persentase	Kriteria
1	Perencanaan Pembelajaran	318	12	15,84%	1
2	Penguasaan Materi Pembelajaran	105	8	8,4%	1
3	Pelaksanaan Pembelajaran	325	21	68,25%	3
4	Evaluasi Pembelajaran	318	28	89,04%	4

Total Skor diperoleh dari jumlah jawaban soal yang valid pada angket setelah diuji validitas. Skor Maksimum diperoleh dari banyaknya item soal tiap indikator x 4 (jawaban tertinggi pada angket). Persentase diperoleh dari Total Skor/Skor Maksimum x 100%. Hasil pada kolom Persentase, selanjutnya diinterpretasikan dengan Tabel 4.12 dan diperoleh hasil seperti pada kolom Kriteria.

Di mana, pada indikator perencanaan pembelajaran memperoleh skor sebesar 15,84% yang berada dalam kategori sangat tidak baik, yang diikuti oleh indikator penguasaan materi pembelajaran yang berada dalam kategori yang sama yaitu dengan nilai persentase sebesar 8,4%. Indikator pelaksanaan pembelajaran memperoleh nilai persentase sebesar 68,25% yang berada dalam kategori baik. Dan untuk indikator evaluasi pembelajaran, memperoleh nilai persentase sebesar 89,04% yang berada dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.15 Konversi Nilai Kinerja Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) ke Angka Kredit

Nilai Hasil PKG	Kategori	Persentase Angka Kredit
91-100	Amat Baik	125%
76-90	Baik	100%
61-75	Cukup	75%
51-60	Sedang	50%
≤50	Kurang	25%

$$\begin{aligned}
 \text{Persentase Nilai PKG} &= \frac{\text{Nilai PKG}}{\text{Nilai PKG tertinggi}} \times 100 \\
 &= \frac{9}{16} \times 100\% \\
 &= 56,25\%
 \end{aligned}$$

Angka 9 diperoleh dari total skor Kriteria pada tabel 4.14 dan angka 16 diperoleh dari banyaknya indikator x jawaban tertinggi pada

angket = $4 \times 4 = 16$. Kinerja guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto sebesar 56,25% yang berada dalam kategori Sedang. Jika pendapatan dinaikkan, maka kemungkinan kinerja guru juga akan meningkat pada rentang kategori cukup, baik, atau bahkan amat baik.

3. Hubungan Antara Pendapatan dengan Kualitas Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SMK Diponegoro 1 Purwokerto

Untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga, dapat dicari melalui persamaan regresinya. Secara umum persamaan regresi sederhana yaitu:

$$Y = a + bX$$

Berdasarkan tabel 4.9, untuk mencari harga nilai b adalah sebagai berikut:⁶³

$$\begin{aligned} b &= \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \\ &= \frac{15 \cdot 27019 - 414 \cdot 966}{15 \cdot 11850 - 414^2} \\ &= \frac{405285 - 399924}{177750 - 171396} \\ &= \frac{5361}{6354} \\ &= 0,843 \end{aligned}$$

Selanjutnya mencari harga a dengan cara:⁶⁴

⁶³Riduan, *Belajar Mudah Penelitian untuk...*, hlm. 151.

⁶⁴Ibid., hlm. 151

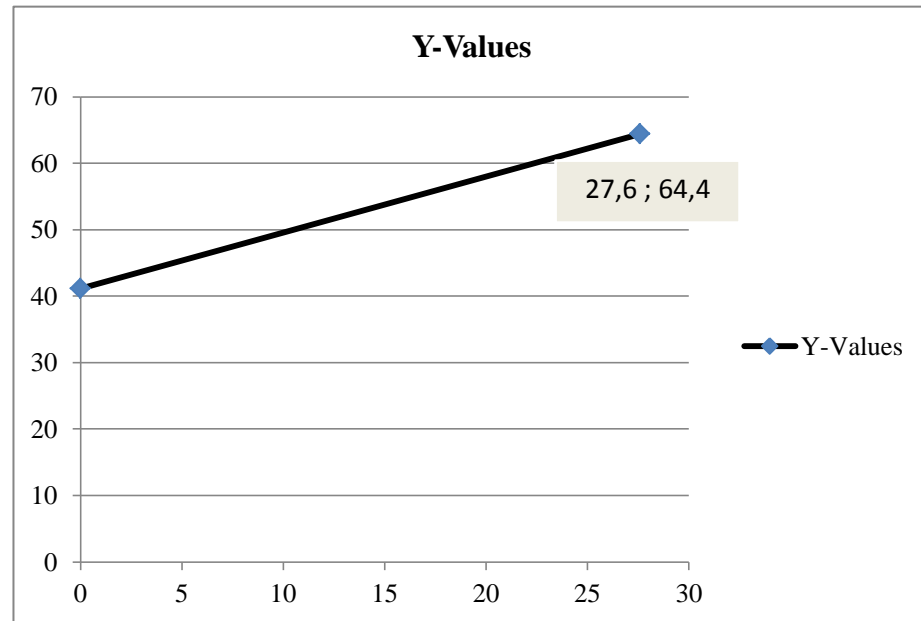
$$\begin{aligned}
 a &= \frac{\sum Y - b \sum X}{n} \\
 &= \frac{966 - 0,843 \cdot 414}{15} \\
 &= \frac{966 - 349,002}{15} \\
 &= \frac{616,998}{15} \\
 &= 41,133
 \end{aligned}$$

Untuk membuat garis persamaan regresinya, harus mencari rata-rata skor variabel X dan variabel Y terlebih dahulu, yaitu

$$\begin{aligned}
 \text{Rata-rata variabel X} &= \frac{\sum X}{n} \\
 &= \frac{414}{15} \\
 &= 27,6
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Rata-rata variabel Y} &= \frac{\sum Y}{n} \\
 &= \frac{966}{15} \\
 &= 64,4
 \end{aligned}$$

Garis persamaan regresi dari $Y = 41,133 + 0,843X$ adalah sebagai berikut:



Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh harga $a = 41,133$ dan harga $b = 0,843$. Maka persamaan regresinya adalah $Y = 41,133 + 0,843X$ yang menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel X , maka nilai Y adalah 41,133. Koefisien regresi sebesar 0,843 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda $+$) satu nilai pada variabel X akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,843.

Untuk mencari besarnya hubungan variabel X dengan variabel Y , digunakan rumus:

$$R^2 = \frac{[(n)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)]^2}{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}$$

$$= \frac{[(15 \cdot 27019) - (414 \cdot 966)]^2}{(15 \cdot 11850 - 414^2) \cdot (15 \cdot 63390 - 966^2)}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{(405285-399924)^2}{(177750-171396).(950850-933156)} \\
&= \frac{5361^2}{6354.17694} \\
&= \frac{28740321}{112427676} \\
&= 0,255
\end{aligned}$$

Diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0,255. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pendapatan Guru (X) memberikan kontribusi terhadap Kualitas Kinerja Guru dalam Pembelajaran (Y) sebesar $0,255 \times 100\% = 25,5\%$. Dan sisanya yaitu $100\% - 25,5\% = 74,5\%$ diberikan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

IAIN PURWOKERTO

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian yang mengacu pada hipotesis yang dibuat, maka disimpulkan bahwa:

1. Rata-rata pendapatan guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto tiap bulannya masih rendah yaitu sekitar dari Rp. 206.000,-. Hal tersebut menyebabkan beberapa guru merangkap pekerjaan sebagai guru di sekolah lain atau mengisi waktu luang mereka dengan mencari pekerjaan lainnya untuk mendapatkan tambahan penghasilan.
2. Skor rata-rata kinerja guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto adalah 64,4. Sedangkan untuk kualitas kinerja guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto, terdapat 11 guru dengan kualitas kinerja sangat baik dan 4 guru dengan kualitas kinerja baik. Dan kinerja guru jika dihitung tiap-tiap indikator maka diperoleh skor sebesar 56,25% yang berada dalam kategori sedang.
3. Terdapat hubungan yang rendah antara pendapatan dengan kualitas kinerja guru di SMK Diponegoro 1 Purwokerto yaitu dengan nilai koefisien sebesar 0,306. Di mana dengan persamaan regresinya yaitu $Y = 39,52 + 1,00018X$. Jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel X, maka nilai Y adalah 39,52. Koefisien regresi sebesar 1,00018 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu nilai pada variabel X akan memberikan kenaikan skor sebesar 1,00018. Hal tersebut menunjukkan bahwa makin tinggi pendapatan, makin tinggi

pula kualitas kinerja guru dalam pembelajaran. Dan variabel pendapatan memberikan kontribusinya kepada kinerja guru dalam pembelajaran sebesar 30,6% dan sisanya yaitu 69,4% diberikan oleh variabel lain.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil analisis, maka beberapa saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pihak yayasan hendaknya memperhatikan dan meningkatkan pendapatan guru, baik dari segi gaji, insentif, maupun tunjangan yang sesuai. Serta pihak yayasan hendaknya memberikan kompensasi yang memadai sehingga mereka tidak perlu lagi mengajar di lembaga pendidikan lain. Kondisi ini akan memungkinkan bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya jauh lebih baik.
2. Kepala sekolah seharusnya memberikan perhatian dan dukungan kepada guru dalam pelaksanaan tugasnya. Seperti menyediakan fasilitas yang mendukung guru untuk bekerja lebih baik lagi. Misal, penyediaan media pembelajaran yang memadai dan penyediaan alat peraga untuk menunjang proses pembelajaran.
3. Para guru seharusnya mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya secara optimal di dalam pembelajaran agar menghasilkan peserta didik yang berkualitas dan mampu meningkatkan mutu sekolah SMK Diponegoro 1 Purwokerto.

4. Peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian mengenai faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Atau bisa juga meneliti tentang pendapatan guru SMK Diponegoro 1 Purwokerto yang berasal dari profesinya yang lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Anas, Sudijono. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2008.
- Arikunto, Suharsimi. *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta. 2004.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media. 2012.
- Danim, Sudarwan. *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Darmadi, Hamis. *Kemampuan Dasar Mengajar (Landasan dan Konsep Implementasi)*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Dermawati. *Penilaian Angka Kredit Guru*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2013.
- Fauzi, Ahmad. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus; PT Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Khasanah Ummat Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas)*. Purwokerto: Skripsi IAIN Purwokerto. 2016.
- Hasbullah. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2013.
- Kurnia, Mely. *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sambas Wijaya Purbalingga)*. Purwokerto: Skripsi IAIN Purwokerto. 2016.
- Malayu, Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2013.
- Nana Syaodih Sukmadinata dkk. *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah (Konsep, Prinsip dan Instrumen)*. Bandung: Refika Aditama. 2006.
- Notoatmojo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2003.
- Nurfuadi. *Profesionalisme Guru*. Purwokerto: STAIN Press. 2012.
- Pramono, Sigit. *Panduan Evaluasi Kegiatan Belajar-Mengajar*. Yogyakarta: Diva Press. 2014.
- Riduan. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta. 2011.

- Roqib, Moh. dan Nurfuadi. *Kepribadian Guru*. Purwokerto: STAIN Press. 2011.
- Saondi, Ondi dan Aris Suherman. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Refika Aditama. 2010.
- Sofyandi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2013.
- Solihatun, Umi. *Hubungan Kesejahteraan Guru dengan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Ayah Kabupaten Kebumen Tahun Pelajaran 2011/2012*. Purwokerto: Skripsi STAIN Purwokerto. 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2009.
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2016.
- Suharsaputra. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama. 2010.
- Suparlan. *Guru sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat Publishing. 2006.
- Taniredja, Tukiran dan Hidayati Mustafidah. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung: Alfabeta. 2011.
- Tanzeh, Ahmad. *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: Teras. 2009.
- Uno, B. Hamzah. *Profesi Kependidikan Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2008.
- Uno, Hamzah B. dan Nina Lamatenggo. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2014.
- Widodo, Suparno Eko. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2015.
- Wijaya, Cece dan A.. Thabrani Rusyan. *Kemampuan dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rsdakarya. 1991.
- Wiyani, Novan Ardy. *Etika Profesi Keguruan*. Yogyakarta: Gava Media. 2015.

Yamin, Martinis. *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*. Jakarta: Gaung Persada Press. 2007.

Zulfa, Umi. *Alternatif Model Penilaian & Pengembangan Kinerja Dosen*. Cilacap: Ihya Media. 2013.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

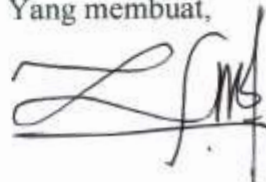
Yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Nama : Zira Mashfufatul Fakhroh
2. Tempat, tanggal lahir : Banyumas, 12 September 1995
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Status : Belum Menikah
6. Alamat : Sokaraja Lor RT 03 RW 03 Jalan Kyai Mursyid
Kecamatan Sokaraja, Kabupaten Banyumas 53181
7. No. HP : 085747876001
8. Riwayat Pendidikan:
 - a. SD Negeri 1 Sokaraja Wetan lulus tahun 2007
 - b. SMP Negeri 2 Sokaraja lulus tahun 2010
 - c. SMA Negeri Banyumas lulus tahun 2013
 - d. IAIN Purwokerto lulus teori tahun 2017

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 04 Januari 2018

Yang membuat,



Zira Mashfufatul Fakhroh
NIM. 1323303070