

**PENGARUH TUNJANGAN PROFESI, DISIPLIN KERJA, DAN
PENGAWAS SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI
GUGUS SD.NEGERI 40 LUMPANGANG, KECAMATAN
PA'JUKUKANG KABUPATEN BANTAENG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**MAHDI NAWIR
2019.MM.1.2614**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH TUNJANGAN PROFESI, DISIPLIN KERJA, DAN
PENGAWAS SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI
GUGUS SD.NEGERI 40 LUMPANGANG, KECAMATAN
PA'JUKUKANG KABUPATEN BANTAENG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**MAHDI NAWIR
2019.MM.1.2614**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**PROGRAM PASCA SARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH TUNJANGAN PROFESI, DISIPLIN KERJA, DAN
PENGAWAS SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI
GUGUS SD.NEGERI 40 LUMPANGANG, KECAMATAN
PA'JUKUKANG KABUPATEN BANTAENG**

Oleh:

**MAHDI NAWIR
2019.MM.1.2614**

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 28 Mei 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Dr. Syarifuddin, S.Pd.,M.Pd.,MM.

Anggota,

Dr. Asri, S.Pd, M.Pd

Mengetahui :

**Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,**

Dr. Maryadi, S.E., M.M.

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**

Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

PENGARUH TUNJANGAN PROFESI, DISIPLIN KERJA, DAN PENGAWAS SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS SD.NEGERI 40 LUMPANGANG, KECAMATAN PA'JUKUKANG KABUPATEN BANTAENG

Nama Mahasiswa : Mahdi Nawir
NIM : 2019.MM.1.2614
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Pendidikan

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Syarifuddin, S.Pd.,M.Pd.,MM.
Anggota : Dr. Asri, S.Pd, M.Pd.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., M.M.
Dosen Penguji 2 : Dr. Irwan, ST, MM.

Tanggal Ujian : 28 Mei 2021
SK Penguji Nomor : 033/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Mei 2021

Penulis,



MAHDI NAWIR
NIM: 2019.MM.1.2614

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul *“Pengaruh Tunjangan Profesi, Disiplin Kerja, Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru Di Gugus SD Negeri 40 Lumpangang, Kecamatan Pa’jukukang, Kabupaten Bantaeng”* dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. **Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.** selaku, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. Syarifuddin, S.Pd., M.Pd., MM.** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr. Asri, S.Pd, M.Pd.** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.

5. Keluarga yang tercinta yang senantiasa memberikan dukungan do'a, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
6. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah di berikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
7. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Makassar, Mei 2021

Penulis,

Mahdi Nawir

ABSTRAK

Mahdi Nawir. 2021. Pengaruh Tunjangan Profesi, Disiplin Kerja, dan Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpangang, Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng, dibimbing oleh Syarifuddin dan Asri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tunjangan profesi guru, disiplin kerja, dan pengawas sekolah terhadap kinerja guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner, observasi, dan rekam dokumen. Alat analisis yang digunakan adalah analisa statistika yaitu analisa regresi linier berganda dengan pembuktian hipotesis melalui uji t untuk membuktikan keterkaitan antara variabel independent dengan variabel dependent secara parsial dan uji F untuk membuktikan keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependent secara simultan. Terdapat 78 guru yang merupakan populasi dan dipilih 40 responden guru sebagai sampel dengan tehnik sampling menggunakan *Purposive sampling* yaitu guru- guru yang mengajar pada di Gugus SD.Negeri 40 Lumpangang, Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng yang sudah tersertifikasi.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh Tunjangan profesi guru, Disiplin Kerja guru dan Pengawas sekolah terhadap kinerja guru. Tunjangan profesi guru, disiplin kerja, dan pengawas sekolah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Diantara variabel Tunjangan profesi guru, Disiplin Kerja, dan Pengawas Sekolah, variabel Disiplin kerja guru, yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng.

Kata kunci: *Tunjangan Profesi Guru, Disiplin Kerja,, Pengawas Sekolah, dan Kinerja Guru*



ABSTRACT

Mahdi Nawir. 2021. *The Effect of Professional Allowance, Work Discipline, and School Supervisors toward Teacher Performance at the Elementary School 40 Lumpangang Cluster, Pa'jukukang District, Bantaeng Regency, supervised by Syarifuddin and Asri.*

This study aims to determine and analyze the effect of teacher professional allowances, work discipline, and school supervisors on teacher performance in the SD Negeri 40 Lumpangang Cluster, Pa'jukukang District, Bantaeng Regency.

*This study uses a quantitative descriptive method. The data used are primary data and secondary data generated from the distribution of questionnaires, observations, and document records. The analytical tool used is statistical analysis, namely multiple linear regression analysis with proof of the hypothesis through *t* test to prove the relationship between the independent variable and the dependent variable partially and the *F* test to prove the relationship between the independent variable and the dependent variable simultaneously. There are 78 teachers who are a population and 40 teacher respondents were selected as samples with a sampling technique using purposive sampling, namely teachers who teach at the certified SD. Negeri 40 Lumpangang Cluster, Pa'jukukang District, Bantaeng Regency who have been certified.*

The results of this study prove that there is an effect of teacher professional allowances, teacher work discipline and school supervisors on teacher performance. Teacher professional allowances, work discipline, and school supervisors have a simultaneous effect on teacher performance. Among the variables of teacher professional allowance, work discipline, and school supervisors, the variable teacher work discipline, which dominantly affects teacher performance in the 40 Lumpangang Elementary School Cluster, Pa'jukukang District, Bantaeng Regency.

Keywords: *Teacher Professional Allowance, Work Discipline, School Supervisors, and Teacher Performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN DALAM.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN IDENTITAS.....	iv
KATA PENGANTAR	v
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian Terdahulu.....	11

2.2	Tunjangan Profesi Guru.....	15
2.3	Disiplin Kerja.....	24
	2.3.1 Macam Macam Disiplin Kerja.....	24
	2.3.2 Aspek dan Indikator Disiplin Kerja.....	26
	2.3.2 Model Pendekatan Disiplin Kerja.....	27
2.4	Pengawas Sekolah.....	29
2.5	Kinerja Guru.....	32
 BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN		47
3.1	Kerangka Konseptual Penelitian.....	47
3.2	Hipotesis	48
3.3	Operasional Variabel.....	49
 BAB IV METODE PENELITIAN		53
4.1	Pendekatan Penelitian.....	53
4.2	Tempat dan Waktu Penelitian	53
4.3	Populasi dan Sampel	54
4.4	Teknik Pengumpulan Data	55
4.5	Jenis dan Sumber Data	55
4.6	Metode Analisis Data	56
	4.6.1. Analisis Kuantitatif.....	56
	4.6.2. Teknik Analisis Data	57
	4.6.2.1. Uji Validitas.....	57
	4.6.2.2. Uji Realibilitass.....	57
	4.6.3. Uji Asumsi Klasik.....	58
	4.6.3.1. Uji Normalitas.....	58
	4.6.3.2. Uji Multikolineritas	58
	4.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas	59
	4.6.4. Uji regresi Liner Berganda	60
	4.6.5. Uji Hipotesis Pengaruh Secara Paraisal	62

4.6.6. Uji Hipotesis Pengaruh Secara Simultan.....	63
4.6.7. Koefisien Determinasi (R ²).....	63
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	65
5. 1 Hasil Penelitian	65
5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	65
5.1.2 Profil Responden.....	68
5.1.2.1. Responden Menurut Jenis Kelamin	68
5.1.2.2. Responden Menurut Umur	69
5.1.2.3. Responden Menurut Pendidikan.....	70
5.1.3 Analisis Deskriptif Jawaban Pernyataan	71
5.1.4 Uji Validasi	77
5.1.5 Uji Reliabilitas	80
5.1.6 Uji Asumsi Klasik.....	81
5.1.7 Uji Regresi Linear Berganda	86
5.1.8 Uji Signifikansi Hipotesis.....	87
5.2 Pembahasan	91
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	102
6.1. Simpulan.....	102
6.2. Saran.....	102

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1. Kerangka Konseptual	47
5.1. P-P Plot Normalitas Nilai Residual	84
5.2. Pengujian Heterokedastisitas	86

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1 Daftar Jumlah Guru Gugus SD Negeri 40 Lumpangang, Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng.....	54
5.1. Jenis Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
5.2. Jenis Responden Berdasarkan Umur	69
5.3. Jenis Responden Berdasarkan Pendidikan.....	70
5.4. Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Tunjangan Profesi Guru (X_1)	71
5.5. Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Disiplin Kerja (X_2).....	73
5.6. Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Pengawas Sekolah (X_3)	74
5.7. Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Kinerja Guru (Y_2)	76
5.8. Hasil Validasi Tunjangan Profesi Guru X_1	78
5.9. Hasil Validasi Disiplin Kerja Guru X_2	78
5.10. Hasil Validasi Pengawas Sekolah X_3	79
5.11. Hasil Validasi Kinerja Guru Y_2	79
5.12. Hasil Uji Reliabilitas	81
5.13. Uji Normalitas	82
5.14. Uji Multikolinearitas	84
5.15. Regresi Linear Berganda	86
5.16. Uji Signifikansi Hipotesis	87
5.17. Uji Parsial.....	88
5.18. Uji Koefisien Determinan	89
5.19. Variabel Dominan	90

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 2 : DATA HASIL KUSIONER

LAMPIRAN 3 : DATA HASIL PENGOLAHAN SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi selalu berkeinginan agar tujuannya dapat tercapai dimana indikator ketercapaiannya adalah ketika apa yang direncanakan dapat terlaksana, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Apa yang direncanakan dapat terlaksana dengan baik apabila segenap komponen yang ada dalam organisasi ikut berperan serta secara aktif. Prestasi organisasi hanya mungkin diraih manakala setiap elemen dalam organisasi berupaya untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada didalamnya. Unsur pengendalian ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Faktor penting disini sifatnya kompleks sehingga perlu perhatian, penanganan, dan perlakuan khusus disamping faktor yang lain (Raihana Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuti, 2017).

Demikian halnya di dunia pendidikan, dibutuhkan manusia sebagai seorang guru yang akan menentukan keberhasilan pendidikan. Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan salah satunya adalah guru. Keberhasilan pendidikan dalam hal ini menyangkut kesejahteraan guru seperti sertifikasi guru, siswa, lingkungan pendidikan, manajemen sekolah, dan kurikulum.

Guru yang profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas pendidikan. Layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu. Untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki beberapa kompetensi. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 Bab IV pasal 10 ayat 1 menjelaskan kompetensi yang harus dimiliki seorang guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Semua kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya agar mempunyai kinerja yang baik. Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh guru yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja guru dapat dilihat dari rasa puas atau senang terhadap pekerjaannya atau profesinya.

Tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan bagi guru-guru yang sudah sertifikasi. Besarnya tunjangan bagi guru PNS adalah sama dengan satu kali gaji pokoknya. Perbedaan tunjangan guru PNS sertifikasi dan non sertifikasi terletak

pada tunjangan profesi. Guru PNS non-sertifikasi tidak akan mendapatkan tunjangan profesi karena belum memiliki sertifikat pendidik. sesuai Pedoman Penetapan Peserta Sertifikasi Guru 2010 Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Demikian pula kalau guru mengikuti sertifikasi, tujuan utama bukan untuk mendapatkan tunjangan profesi, melainkan untuk dapat menunjukkan bahwa yang bersangkutan telah memiliki kompetensi sebagaimana disyaratkan dalam standar kompetensi guru. Tunjangan profesi adalah konsekuensi logis yang menyertai adanya kemampuan yang dimaksud.

Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi pembelajarannya. Kinerja guru diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya dan saling berkaitan, misalnya faktor pengawasan, faktor motivasi dan faktor kedisiplinan.

Pengawas sekolah berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional di bidang pengawasan akademik dan manajerial pada sejumlah satuan pendidikan yang ditetapkan. Merujuk pada satuan pendidikan, maka kemudian jabatan pengawas dibedakan menjadi pengawasan TK, pengawasan SD, pengawasan SMP, pengawasan SMA, dan pengawasan SMK Sudjana, 2012. Tugas pokok pengawas sekolah adalah melaksanakan pengawasan akademik (memberikan bantuan profesional kepada guru agar dapat meningkatkan kualitas kinerja guru dalam pembelajarannya

Pengawas sekolah mempunyai kedudukan yang strategis dan penting dalam membina dan mengembangkan kemampuan profesional guru dan kepala sekolah dengan tujuan agar sekolah yang dibinanya dapat meningkatkan mutu pendidikan. Pengawas sekolah yang merupakan jabatan fungsional berlaku dalam lingkungan pendidikan formal. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 tahun 2010, pasal 1 ayat 2 menyebutkan pengawas sekolah adalah pegawai negeri sipil (guru) yang diberi tugas dan tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan

Kinerja guru yang diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya dilapangan. Guru merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam menentukan kualitas peserta didiknya. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 disebutkan guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Selanjutnya, kinerja juga di pengaruhi faktor disiplin. Disiplin kerja menurut Siswanto (dalam Rian Ronal 2014) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi akan menjadi pedoman bagi guru, sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi. Salah satu kunci keberhasilan adalah terletak pada kedisiplinan, dan sebuah kedisiplinan yang baik adalah walaupun kecil namun dilakukan secara terus menerus. Karena dengan dilakukan secara terus menerus maka hasil dari kedisiplinan tersebut akan membuahkan hasil nyata yang akan terlihat dimasa yang akan datang.

Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif. Para bawahan yang selalu mendapat pengarahan atau bimbingan dari atasan, cenderung melakukan kesalahan atau penyimpangan yang lebih sedikit dibandingkan dengan bawahan yang tidak memperoleh bimbingan. Sasaran pengawasan adalah agar tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan, atau dengan kata lain bahwa pengawasan adalah fase untuk menilai apakah sasaran-sasaran yang ditetapkan telah dicapai dengan memuaskan atau tidak.

Setiap guru belum tentu bersedia mengerahkan produktivitas kerja yang di milikinya secara optimal, sehingga masih di perlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut lazim di sebut motivasi yang salah satunya dilakukan melalui pengawasan terhadap guru dalam bekerja, sehingga pengawasan akan mendorong seseorang melakukan suatu kegiatan dengan menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan. Seorang guru akan mengerahkan segenap

kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan bilamana dalam mengerjakan pekerjaan tersebut terdapat sistem pengawasan yang terkoordinir dan aturan disiplin yang jelas.

Gugus sekolah dasar merupakan kumpulan dari tiga sampai delapan sekolah dasar yang berada dalam lingkungan terdekat. Gugus sekolah sebagai wadah pemberdayaan guru secara kelompok melibatkan pengawas sekolah, kepala sekolah, dan guru yang ada dalam gugus tersebut dan dalam gugus sekolah terdapat SD Inti atau SD Gugus yang merupakan sekolah tempat semua kegiatan gugus dipusatkan di sekolah tersebut, sekolah tersebut ditunjuk sebagai sekolah inti atau sekolah gugus berdasarkan kriteria sekolah gugus, diantaranya memiliki sarana dan prasarana yang cukup dan berada pada posisi terjangkau dari sekolah-sekolah kumpulan lainnya. Dalam gugus sekolah dasar terdapat kumpulan sekolah-sekolah dasar lainnya, selain sekolah yang ditunjuk sebagai sekolah gugus atau inti terdapat sekolah imbas, yang mana sekolah imbas ini merupakan sekolah-sekolah yang tergabung dalam gugus sekolah yang bukan merupakan sekolah inti atau sekolah gugus. Penamaan gugus berdasarkan sekolah yang menjadi sekolah inti gugus sekolah tersebut.

SD.Negeri 40 Lumpangang, Kec.Pa'jukukang, Kab.Bantaeng adalah sekolah inti dari enam sekolah yang ada di wilayah tersebut, yakni ; SD.Negeri 40 Lumpangang, SD.Negeri 41 Rappoa, SD.Negeri 42 Bateballa, SD.Negeri 43 Biangloe, SD Inpres Bateballa dan SD Inpres Batukaraeng Dari kumpulan enam sekolah di atas bernama Gugus SD.Negeri 40 Lumpangang, karena sekolah intinya berada pada SD.Negeri 40 Lumpangang.

Kinerja Guru pada gugus SD.Negeri 40 Lumpangang selama Pandemi dan pembelajaran dilakukan dengan Pembelajaran Jarak jauh (PJJ), terjadi penurunan kinerja di tandai dari absensi hanya sekitar 70% sd. 80 % kehadiran baik secara Virtual maupun pembelajaran dengan kunjungan rumah. Hasil supervisi pengawas sekolah dan kepala sekolah tahun 2021 kaitannya dengan penilaian perencanaan pembelajaran , pelaksanaan dan Evaluasi pembelajaran hasil penilaian berada pada kategori secara rata- rata baik (nilai70 – 80) terjadi penurunan sebelumnya tahun 2020 berada pada kategori baik dan baik sekali (nilai diatas 80).

Berdasarkan hasil observasi awal pada di Gugus SD.Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng terhadap kinerja guru dinilai masih kurang maksimal, hal tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kerja yang dicapai dari sebagian guru khususnya dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan oleh sekolah.Selain itu, kurang efektifnya pengawasan yang dilakukan pihak sekolah terhadap kinerja guru. Selain itu, motivasi kerja guru dinilai masih belum maksimal, hal ini terlihat dari sebagian guru yang terkesan kurang termotivasi dalam bekerja dikarenakan kurangnya perhatian atasan terhadap hasil kinerja guru serta disiplin kerja guru masih rendah, dimana masih ada sebagian guru yang kurang mentaati disiplin kerja, hal tersebut terlihat dengan masih adanya guru yang tidak melaksanakan tugas piket kebersihan, dan sebagian guru terkesan mengulur-ulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya pengawasan yang lakukan oleh pihak

sekolah, sehingga para guru terkesan santai dan tenang apabila mereka tidak mengerjakan tugas mereka dengan baik.

Berdasarkan fakta-fakta tersebut diatas maka penulis bermaksud mengajukan proposal penelitian ini dengan judul ***“Pengaruh Tunjangan Profesi, Disiplin Kerja, Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru Di Gugus SD.Negeri 40 Lumpangang, Kecamatan Pa’jukukang, Kabupaten Bantaeng”***.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dirumuskan permasalahan penelitian yaitu:

1. Apakah tunjangan profesi guru berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa’jukukang, Kabupaten Bantaeng?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa’jukukang, Kabupaten Bantaeng?
3. Apakah pengawas sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa’jukukang, Kabupaten Bantaeng?
4. Apakah tunjangan profesi guru, disiplin kerja, dan pengawas sekolah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa’jukukang, Kabupaten Bantaeng?
5. Diantara variabel tunjangan profesi guru, disiplin kerja, dan pengawas sekolah, variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa’jukukang, Kabupaten Bantaeng?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawas sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tunjangan profesi guru, disiplin kerja, dan pengawas sekolah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu yang mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang pernah dilakukan tersebut sebagai berikut:

NAMA	JUDUL	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
Sri Lestari/ 2015	Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru	Sertifikasi Guru dan Kinerja Guru	Sertifikasi berpengaruh terhadap kinerja guru MTs N Milinjon Filal Trucuk Klaten dengan indikator : <ol style="list-style-type: none">1. Membuat RPP dan silabus untuk satu semester secara mandiri2. Mengajar 24 jam dan jika di satu sekolah belum memenuhi mengajar di sekolah lain3. Menggunakan strategi dalam metode pembelajaran ketika proses belajar mengajar.4. Menggunakan metode pembelajaran agar siswa lebih mudah memahami materi pelajaran yang dimiliki5. Mengadakan evaluasi rutin setiap minggunya

NurBaeti /2015	Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru SMA Sleman	Sertifikasi Guru dan Kinerja Guru	Hal penelitian menunjukkan bahwa : <ol style="list-style-type: none"> 1. Keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur 0,281 dan critical ratio 4,234 ($p < 0,05$). 2. Kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur 0,395 dan critical ratio 5,948 ($p < 0,05$). 3. Kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP.
Hendarto (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Wanareja, Kab. Cilacap.	Variabel bebas gaya kepemimpinan situasional, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.	Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru.
Eko Djatmiko (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Semarang	Variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan prasarana, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru SMP Negeri Kota Semarang 58,4%

Sri Rahayu Wahyuningsih (2011)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Kec. Sukagumiwang, Kab. Indramayu.	Variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekiolah, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru sebesar 75.2%, sedangkan sisanya 24,8% dipengaruhi oleh factor-faktor lainnya.
Tegar Aprianto D.A. (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Grati, Kab. Pasuruan.	Variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekiolah dan prasarana, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekiolah berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru.
Munawaroh, 2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Guru di SMPK Wijanan Jombang	Variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekiolah dan prasarana, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Katolik Wijana Jombang. Sedangkan gaya kepemimpinan trassformasional lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Katolik Wijana Jombang.

Raharjo Soni, 2011	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Self Monitoring terhadap Kepuasan dan Kinerja	Variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan prasarana, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa; (1) kepemimpinan transformasional kepala kolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru , (2) Self monitoring berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru, (3) kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru,(4) Self monitoring berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (5) Kepuasan kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
Dewi Urip Wahyuni, 2011	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Motivasi terhadap Kinerja Guru STS di Surabaya.	Variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan prasarana, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan motivasi kerja secara partial maupun simultan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru STS di Surabaya.
Cici Asterya Dewi, 2012	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer (Studi Kasus Guru Honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung)	Variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan prasarana, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru honorer SMAN Rumpun IPS se Kecamatan Temanggung.

Wahyu Fitri Hapsari, 2012	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Tingkat Gaji Guru terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Purworejo.	Variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan prasarana, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru. (2) Tingkat gaji guru berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru (3) Gaya kepemimpinan transformasional
Suyatno, 2015	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Maitreyawira Tanjungpinang	Variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan prasarana, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru SMA Maitreyawira Tanjungpinang.

2.2 Tunjangan Profesi Guru

Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkuasa. Sedangkan Sertifikat pendidik adalah sebuah sertifikat yang ditandatangani oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi sebagai bukti formal pengakuan profesionalitas guru yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional. Sertifikasi merupakan sarana atau instrumen untuk mencapai suatu tujuan, bukan tujuan itu sendiri. Perlu ada kesadaran dan

pemahaman dari semua pihak bahwa sertifikasi adalah sarana untuk menuju kualitas.

Kesadaran dan pemahaman ini akan melahirkan aktivitas yang benar, bahwa apapun yang dilakukan adalah untuk mencapai kualitas. Kalau seorang guru kembali masuk kampus untuk meningkatkan kualifikasinya, maka belajar kembali ini bertujuan untuk mendapatkan tambahan ilmu pengetahuan dan ketrampilan, sehingga mendapatkan ijazah S-1. Ijazah S-1 bukan tujuan yang harus dicapai dengan segala cara, termasuk cara yang tidak benar melainkan konsekuensi dari telah belajar dan telah mendapatkan tambahan ilmu dan ketrampilan baru

1. Pengertian Sertifikasi Guru Menurut Para Ahli

Adapun pengertian sertifikasi guru menurut para ahli dalam Dosen Pendidikan.Com 2014 yang diantaranya yaitu:

a. Menurut Mulyasa

Sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikasi pendidik.

b. Menurut Martinis Yamin

Sertifikasi adalah pemberian sertifikasi pendidik untuk guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.

c. Menurut Masnur Muslich

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikasi pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu yaitu kualifikasi akademik,

kompetensi sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.

d. Menurut Shoimin

Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikasi pendidik kepada guru, sertifikat pendidikan diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas.

e. Menurut UU Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen.

2. Dasar Hukum Pelaksanaan Sertifikasi Guru

Dasar hukum yang digunakan sebagai acuan pelaksanaan Sertifikasi Guru Dalam Jabatan adalah sebagai berikut. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan bagi guru-guru yang sudah sertifikasi. Besarnya tunjangan bagi guru PNS adalah sama dengan satu kali gaji pokoknya. Perbedaan tunjangan guru PNS sertifikasi dan non sertifikasi terletak pada tunjangan profesi. Guru PNS non-sertifikasi tidak akan mendapatkan tunjangan profesi karena belum memiliki sertifikat pendidik.

Demikian pula kalau guru mengikuti sertifikasi, tujuan utama bukan untuk mendapatkan tunjangan profesi, melainkan untuk dapat menunjukkan bahwa yang

bersangkutan telah memiliki kompetensi sebagaimana disyaratkan dalam standar kompetensi guru. Tunjangan profesi adalah konsekuensi logis yang menyertai adanya kemampuan yang dimaksud.

Dengan menyadari hal ini maka guru tidak akan mencari jalan lain guna memperoleh sertifikat profesi kecuali mempersiapkan diri dengan belajar yang benar untuk menghadapi sertifikasi. Berdasarkan hal tersebut, maka sertifikasi akan membawa dampak positif, yaitu meningkatnya kualitas guru. Dasar hukum yang digunakan sebagai acuan pelaksanaan Sertifikasi Guru Dalam Jabatan adalah sebagai berikut. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru Pedoman Penetapan Peserta Sertifikasi Guru 2010 Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 10 Tahun 2009 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan. Keputusan Mendiknas Nomor 022/P/2009 tentang Penetapan Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi Guru Dalam Jabatan. Sertifikasi adalah sarana atau instrumen untuk mencapai suatu tujuan, bukan tujuan itu sendiri. Perlu ada kesadaran dan pemahaman dari semua pihak bahwa sertifikasi adalah sarana untuk menuju kualitas. Kesadaran dan pemahaman ini akan melahirkan aktivitas yang benar, bahwa apapun yang dilakukan adalah untuk mencapai kualitas. Kalau seorang guru kembali masuk

kampus untuk meningkatkan kualifikasinya, maka belajar kembali ini bertujuan untuk mendapatkan tambahan ilmu pengetahuan dan ketrampilan, sehingga mendapatkan ijazah S-1. Ijazah S-1 bukan tujuan yang harus dicapai dengan segala cara, termasuk cara yang tidak benar melainkan konsekuensi dari telah belajar dan telah mendapatkan tambahan ilmu dan ketrampilan baru

Demikian pula kalau guru mengikuti sertifikasi, tujuan utama bukan untuk mendapatkan **tunjangan profesi**, melainkan untuk dapat menunjukkan bahwa yang bersangkutan telah memiliki kompetensi sebagaimana disyaratkan dalam standar kompetensi guru.

Tunjangan profesi adalah konsekuensi logis yang menyertai adanya kemampuan yang dimaksud. Dengan menyadari hal ini maka guru tidak akan mencari jalan lain guna memperoleh sertifikat profesi kecuali mempersiapkan diri dengan belajar yang benar untuk menghadapi sertifikasi. Berdasarkan hal tersebut, maka sertifikasi akan membawa dampak positif, yaitu meningkatnya kualitas guru. Kriteria dan Persyaratan Sertifikasi Guru Guru yang dapat mengikuti sertifikasi adalah guru yang telah memenuhi persyaratan utama yaitu memiliki ijazah akademik atau kualifikasi akademik minimal S-1 atau D4. Sertifikasi bagi guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya dapat memilih proses sertifikasi berbasis pada ijazah S1/D4 yang dimiliki, atau memilih proses sertifikasi berbasis bidang studi yang diajarkan. Jalur sertifikasi mana yang akan dipilih oleh guru, sepenuhnya diserahkan guru yang bersangkutan dengan segala konsekuensinya. Bagi guru yang belum memiliki ijazah S1/D4 wajib menyelesaikan dahulu kuliah S1/D4 sampai yang bersangkutan memperoleh

ijasah S1/D4. Program studi yang diambil harus sesuai dengan mata pelajaran yang diampu atau sesuai dengan program studi yang dimiliki sebelumnya. Sambil menyelesaikan studinya, guru dapat mengumpulkan portofolio. Guru calon peserta sertifikasi yang memenuhi kriteria kualifikasi bisa mendaftarkan diri ke Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota untuk dimasukkan dalam daftar calon peserta sertifikasi. Dinas Kabupaten/Kota menyusun daftar prioritas guru berdasarkan urutan kriteria yang telah ditetapkan. Guru mencari informasi ke Dinas Kabupaten/ Kota. Menentukan kelayakan guru sebagai agen pembelajaran. Sebagai agen pembelajaran berarti guru menjadi pelaku dalam proses pembelajaran. Guru yang sudah menerima sertifikat pendidik dapat diartikan sudah layak menjadi agen pembelajaran.

Tujuan pemberian Tunjangan Sertifikasi Guru adalah Berikut ini terdapat beberapa tujuan sertifikasi guru, terdiri atas

- a. Menentukan kelayakan guru sebagai agen pembelajaran. Sebagai agen pembelajaran berarti guru menjadi pelaku dalam proses pembelajaran. Guru yang sudah menerima sertifikat pendidik dapat diartikan sudah layak menjadi agen pembelajaran.
- b. Meningkatkan proses dan mutu pendidikan. Mutu pendidikan antara lain dapat dilihat dari mutu siswa sebagai hasil proses pembelajaran. Mutu siswa ini di antaranya ditentukan dari kecerdasan, minat, dan usaha siswa yang bersangkutan. Guru yang bermutu dalam arti berkualitas dan profesional menentukan mutu siswa.

- c. Meningkatkan martabat guru. Dari bekal pendidikan formal dan juga berbagai kegiatan guru yang antara lain ditunjukkan dari dokumentasi data yang dikumpulkan dalam proses sertifikasi maka guru akan mentransfer lebih banyak ilmu yang dimiliki kepada siswanya. Secara psikologis kondisi tersebut akan meningkatkan martabat guru yang bersangkutan.
- d. Meningkatkan profesionalisme Guru yang profesional antara lain dapat ditentukan dari pendidikan, pelatihan, pengembangan diri, dan berbagai aktivitas lainnya yang terkait dengan profesinya. langkah awal untuk menjadi professional dapat ditempuh dengan mengikuti sertifikasi guru.
- e. Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
- f. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan. Guru yang mempunyai sertifikat pendidik harus dapat menerapkan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan teori dan praktik yang telah teruji.
- g. Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakn rambu-rambu dan intrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten.
- h. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan

3. Tunjangan guru non-PNS

Tunjangan yang diberikan pada guru non PNS memang tidak sebanyak PNS. Namun, pemerintah masih mengalokasikan dana untuk guru-guru non PNS yang sudah sertifikasi

A. Syarat Tunjangan Profesi Guru

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Pasal 15 ayat

(1), syarat untuk mendapatkan TPG adalah sebagai berikut:

1. Memiliki sertifikat pendidik minimal satu dan sertifikat tersebut sudah memiliki NRG yang diberi oleh departemen.
2. Memenuhi beban kerja sebagai guru.
3. Mengampu sebagai guru mata pelajaran atau guru kelas di unit satuan pendidikan yang sesuai dengan sertifikat yang dimiliki.
4. Terdata sebagai guru tetap.
5. Berusia maksimal 60 tahun.
6. Hanya menjadi guru tetap di satu unit satuan pendidikan.

4. Manfaat Sertifikasi Guru

Adapun manfaat dari sertifikasi guru adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan mutu, lembaga sertifikasi yang telah mengidentifikasi dan menentukan seperangkat kompetensi yang bersifat unik, peningkatan profesionalisme melalui mekanisme seleksi, baik pada waktu awal masuk organisasi profesi maupun pengembangan karir selanjutnya, untuk setiap jenis profesi dapat mengarahkan para praktisi untuk mengembangkan tingkat kompetisinya secara berkelanjutan, profesi yang lebih baik, program pelatihan yang lebih bermutu, maupun usaha belajar secara mandiri untuk mencapai peningkatan profesionalisme.
2. Penjaminan mutu, adanya proses pengembangan profesionalisme dan evaluasi terhadap kinerja praktisi akan menimbulkan persepsi masyarakat

dan pemerintah menjadi lebih baik terhadap organisasi profesi beserta anggotanya. Dengan demikian pihak-pihak berkepentingan, khususnya para pelanggan atau pengguna akan makin menghargai organisasi profesi dan sebaliknya organisasi profesi dapat memberikan jaminan atau melindungi para pelanggan/pengguna. Sertifikasi menyediakan informasi yang berharga bagi para pelanggan/pengguna yang ingin memperkerjakan orang dalam bidang keahlian dan keterampilan tertentu.

Proses sertifikasi menuju profesionalisasi pelaksanaan tugas dan fungsinya harus di barengi dengan kenaikan kesejahteraan guru, sistem rekrutmen guru, pembinaan dan peningkatan karir guru.

- a. Kesejahteraan guru dapat di ukur dari gaji dan insentif yang di peroleh
- b. Tujangan fungsional yang merupakan insentif bagi guru sebaiknya di berikan dengan mempertimbangkan
 - 1) Kesulitan tempat bertugas
 - 2) Kemampuan, keterampilan dan kreatifitas
 - 3) Fungsi, tugas, dan peranan guru sekolah
 - 4) Prestasi guru dalam mengajar, menyiapkan bahan ajar dll. Dalam hal ini guru perlu di berikan kesempatan bersaing untuk memperoleh penghargaan berbentuk insentif
- c. Sistem rekrutmen dan penempatannya memerlukan kebijakan yang tepat mengingat calon guru yang sering memilih tugas di tempat yang di inginkannya

- 1) Pendidikan dan pembinaan tenaga guru dapat di tempuh melalui tiga cara yaitu : Prajabatan
- 2) Pendidikan dalam jabatan
- 3) Pendidikan akta mengajar (bagi calon guru non kependidikan)

2.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2001:129), disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pendapat lain menurut Siswanto (dalam Reno 2014) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian disiplin diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan konsistensi karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai aturan yang telah ditetapkan.

2.3.1 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2001:129) mengutarakan macam-macam disiplin kerja dalam organisasi yaitu:

1. Disiplin Preventif yaitu tindakan yang mendiring para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang

ditetapkan, artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para pegawai organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit ada tiga hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

- a. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya
 - b. Para pegawai perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang wajib dipenuhi. Penjelasan yang dimaksud seyogyadisertai informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut.
 - c. Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi
2. Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2.3.2 Aspek dan Indikator Disiplin Kerja

Berikut aspek Disiplin kerja menurut Robinns (2005) yaitu:

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan

3. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai karyawan.

Sedangkan indikator Disiplin kerja menurut Sutrisno (2009) antara lain yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu; dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan; peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan; aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai dalam perusahaan.

2.3.3 Model Pendekatan Disiplin Kerja

Penegakan disiplin kerja tidak bisa diserahkan kepada para karyawan semata-mata. Untuk itu perusahaan harus mempunyai semacam model pendekatan kepada para karyawannya.ada tiga pendekatan disiplin menurut Prabu (2001) yaitu Pendekatan Disiplin Modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

1. Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi yaitu:
 - a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
 - b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.

- c. Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
2. Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi
 - a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah adapeninjauan kemabli bila telah diputuskan.
 - b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 - c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya
 - d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
 - e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang mealnggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
 3. Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:
 - a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan difahami oleh semua pegawai
 - b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
 - c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
 - d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.4 Pengawas Sekolah

Pengawas pendidikan mempunyai kedudukan yang strategis dan penting dalam membina dan mengembangkan kemampuan profesional guru dan kepala sekolah dengan tujuan agar sekolah yang dibinanya dapat meningkatkan mutu pendidikan. Pengawas sekolah yang merupakan jabatan fungsional berlaku dalam lingkungan pendidikan formal. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 tahun 2010, pasal 1 ayat 2 menyebutkan pengawas sekolah adalah pegawai negeri sipil (guru) yang diberi tugas dan tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan.

Sagala, (2012: 138) mendefinisikan pengawas sekolah adalah tenaga kependidikan professional yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pembinaan dan pengawasan dalam bidang akademik (teknis pendidikan) maupun bidang manajerial (pengelolaan sekolah). Oleh karena itu pengawas sekolah sangat berperan memberi informasi kualitas pendidikan dan tata kelola sekolah yang dibinanya yang selanjutnya akan menjadi acuan pemerintah daerah dalam memperbaiki kualitas pendidikan di daerahnya.

Mustofa, (2012: 5) mengemukakan pengawas sekolah atau pengawas satuan pendidikan adalah seseorang yang melaksanakan tugas supervisi bukan inspeksi dan juga seseorang yang melaksanakan kontrol. Oleh sebab itu pengawas sekolah disebut supervisor pendidikan yang bermakna melakukan pembinaan.

Sedangkan inspeksi diartikan sebagai kepatuhan kepada peraturan kelembagaan dan kontrol diartikan sebagai pemeriksaan terhadap program-program tersebut dilaksanakan atau tidak. Dengan demikian ketiga istilah tersebut yakni supervisi, inspeksi dan kontrol memiliki perbedaan yang esensi walaupun ada kesamaan yakni adanya unsur pemeriksaan dan unsur pengawasan.

Pengawas sekolah berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional di bidang pengawasan akademik dan manajerial pada sejumlah satuan pendidikan yang ditetapkan. Merujuk pada satuan pendidikan, maka kemudian jabatan pengawas dibedakan menjadi pengawasan TK, pengawasan SD, pengawasan SMP, pengawasan SMA, dan pengawasan SMK (Sudjana, 2012a: 31-33). Tugas pokok pengawas sekolah adalah melaksanakan pengawasan akademik (memberikan bantuan profesional kepada guru agar dapat meningkatkan kualitas pembelajarannya) dan pengawasan manajerial (memberikan bantuan profesional kepada kepala sekolah dan tenaga kependidikan di sekolah untuk meningkatkan kualitasnya dalam hal tata kelola sekolah).

Melalui kegiatan supervisi tanggung jawab yang diemban oleh pengawas sekolah adalah tercapainya mutu pendidikan di sekolah yang dibinanya. Sebagai dampak adanya pengawasan akademik dan pengawasan manajerial. Mutu pendidikan sekolah tidak hanya dilihat dari jumlah dan kualitas lulusan, melainkan diukur dari tercapainya delapan standar nasional pendidikan. Pengawas sekolah bertanggung jawab atas keterlaksanaan delapan standar di semua sekolah binaannya sebagai kriteria minimal mutu pendidikan. Dengan kata lain pengawas sekolah adalah penjamin mutu pendidikan pada sekolah yang dibinanya (Sudjana,

2012 b: 29). Pengawas sekolah mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan pengawasan akademik dan pengawasan manajerial serta melakukan pembimbingan dan profesionalisme guru dan kepala sekolah. Oleh sebab itu pengawas sekolah harus memiliki kemampuan akademik yang lebih tinggi dari guru dan kepala sekolah agar tugas pengawasan bisa mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan Permenegpan RB No 21 Tahun 2010 maka kegiatan yang dilakukan oleh pengawas baik itu pengawasan akademik maupun pengawasan manajerial, kegiatan yang harus dilakukan pengawas sekolah antara lain:

1. Menyusun program kerja kepengawasan untuk setiap semester dan setiap tahunnya pada sekolah yang dibinanya.
2. Melaksanakan penilaian, pengolahan dan analisis data hasil belajar/bimbingan siswa dan kemampuan guru.
3. Mengumpulkan dan mengolah data sumber daya pendidikan, proses pembelajaran, lingkungan sekolah yang berpengaruh terhadap perkembangan hasil belajar/bimbingan siswa.
4. Melaksanakan analisis komprehensif hasil analisis berbagai faktor sumber daya pendidikan sebagai bahan untuk melakukan inovasi sekolah.
5. Memberikan arahan, bantuan dan bimbingan kepada guru tentang proses pembelajaran/bimbingan yang bermutu untuk meningkatkan mutu proses dan hasil belajar/ bimbingan siswa.
6. Melaksanakan penilaian dan monitoring penyelenggaraan pendidikan di sekolah binaannya mulai dari penerimaan siswa baru, pelaksanaan

pembelajaran, pelaksanaan ujian sampai kepada pelepasan lulusan/pemberian ijazah.

7. Menyusun laporan hasil pengawasan di sekolah binaannya dan melaporkannya kepada dinas pendidikan, komite sekolah dan stakeholder lainnya.

2.5 Kinerja Guru

a. Pengertian Guru

Menurut undang-undang sistem pendidikan Nasional (UU No. 20 tahun 2003), guru adalah tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar yang pada jenjang pendidikan dasar dan pada jenjang pendidikan tinggi disebut “Dosen”. Guru adalah seorang yang digugu dan ditiru karena dipercaya dan diyakini apa yang disampaikannya. Sebagai seorang yang digugu dan ditiru, maka guru memiliki peran yang sangat dominan bagi seorang murid. Para ahli pendidikan di seluruh dunia sepakat bahwa tugas guru ialah mendidik dan mengajar. Dari pernyataan itu jelas, guru haruslah memberikan layanan pendidikan yang bisa mengubah pola pikir siswa dan bisa membuatnya menjadi lebih baik dari sebelumnya. Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar.

Tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu, dalam manajemen pendidikan peranan guru dan kinerja atau prestasi kerja guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan. Mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas

sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global. Kinerja atau prestasi kerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi dalam hal ini sekolah, maka jabatan guru adalah “profesi”. Profesi yang dimaksud adalah keahliannya dalam bidang pendidikan. Melakukan pekerjaan mendidik orang-orang yang menjadi peserta didiknya. Pekerjaan ini cukup berat dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidangnya. Karena meliputi tiga komponen, yakni mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar dapat diartikan sebagai upaya meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Sedangkan, melatih adalah mengembangkan keterampilan-keterampilan pada peserta didik.

Service learning increases youth's civic knowledge and political engagement, strengthens openness to diversity and difference, and promotes better and deeper understanding of course content (David, 2006).

Guru harus bisa memberikan sebuah *service* yang bagus untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan peserta didiknya. Mengajar dapat diartikan sebagai upaya meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Sedangkan melatih adalah mengembangkan keterampilan-keterampilan pada peserta didik. Profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan. Profesi ialah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan lain. Tetapi pekerjaan itu harus diterapkan pada masyarakat untuk kepentingan masyarakat umum, bukan untuk kepentingan individual, kelompok atau golongan tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaan itu harus memenuhi

norma-norma. Orang yang melakukan pekerjaan profesi itu harus ahli, orang yang sudah memiliki daya pikir, ilmu dan keterampilan yang tinggi. Di samping itu, ia juga dituntut dapat mempertanggungjawabkan segala tindakan dan hasil karyanya yang menyangkut profesi tersebut. Menurut Pindarta (dalam syarif 2015) ciri-ciri profesi sebagai berikut:

- 1) pilihan jabatan itu didasari oleh motivasi yang kuat dan merupakan panggilan hidup orang bersangkutan,
- 2) telah memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan khusus yang bersifat dinamis dan berkembang terus,
- 3) ilmu pengetahuan dan keterampilan khusus tersebut di atas diperoleh melalui studi dalam jangka waktu lama di perguruan tinggi,
- 4) punya otonomi dalam bertindak ketika melayani klien,
- 5) mengabdikan kepada masyarakat atau berorientasi kepada layanan sosial, bukan untuk mendapatkan keuntungan *financial*,
- 6) tidak meng-advetensi-kan keahliannya untuk mendapatkan klien,
- 7) menjadi anggota profesi,
- 8) organisasi profesi tersebut menentukan persyaratan penerimaan para anggota, membina profesi anggota, mengawasi perilaku anggota, memberikan sanksi, dan memperjuangkan kesejahteraan anggota.

Bila diperhatikan, ciri-ciri profesi tersebut nampaknya bahwa profesi guru tidak mungkin dikenakan pada sembarang orang yang dipandang oleh masyarakat

umum sebagai pendidik. Pekerjaan profesi harus berorientasi pada layanan sosial. Seorang profesional ialah orang yang melayani kebutuhan anggota masyarakat baik secara perorangan maupun kelompok. Sebagai orang yang memberikan pelayanan sudah tentu membutuhkan sikap rendah hati dan budi halus. Sikap dan budi halus ini menjadi sarana bagi terjalinnya hubungan yang baik yang ikut menentukan keberhasilan profesi. Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru.

Pengembangan profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya. Menurut Maister (1997), bahwa profesionalisme bukan sekedar memiliki pengetahuan, teknologi dan manajemen tetapi memiliki keterampilan tinggi, memiliki tingkah laku yang dipersyaratkan predikat guru yang profesional sebagaimana yang dijelaskan dalam jurnal *Educational Leadership* dalam Supriadi (dalam syarif 2015), mengatakan bahwa untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal, yaitu:

- 1) Guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya,
- 2) Guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa,
- 3) Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi,
- 4) Guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya,

- 5) Guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

Guru di Indonesia yang profesional dipersyaratkan mempunyai:

- 1) dasar ilmu yang kuat sebagai pengejawantahan terhadap masyarakat teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan, 2) penguasaan kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praksis pendidikan, yaitu ilmu pendidikan sebagai ilmu praksis bukan hanya merupakan konsep-konsep belaka. Pendidikan merupakan proses yang terjadi di lapangan dan bersifat ilmiah, serta riset pendidikan hendaknya diarahkan pada praksis pendidikan masyarakat Indonesia, 3) pengembangan kemampuan profesional berkesinambungan, profesi guru merupakan profesi yang berkembang terus-menerus dan berkesinambungan antara LPTK dengan praktik pendidikan. Kekerdilan profesi guru dan ilmu pendidikan disebabkan terputusnya program *preservice* dan *in-service* karena pertimbangan birokratis yang kaku atau manajemen pendidikan yang lemah (Arifin, 2000).

Apabila syarat-syarat profesionalisme guru tersebut terpenuhi, akan mengubah peran guru yang tadinya pasif menjadi guru yang kreatif dan dinamis. Hal ini sejalan dengan pendapat Ondi (2012: 28), mengemukakan bahwa pemenuhan persyaratan guru professional akan mengubah peran guru yang semula sebagai operator yang verbalistis menjadi berkekuatan dinamis dalam menciptakan suasana dan lingkungan belajar yang mendukung. Menurut Ondi (2012: 29), mengemukakan bahwa ada lima penyebab rendahnya profesionalisme guru, yaitu;

- 1) Masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara total,

- 2) Rentan dan rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi keguruan,
- 3) Pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan masih setengah hati dari pengambilan kebijakan dan pihak-pihak terlibat. Hal ini terbukti dari masih belum mantapnya kelembagaan pencetak tenaga keguruan dan kependidikan.
- 4) Masih belum *smooth*-nya perbedaan pendapat tentang proporsi materi ajar yang diberikan kepada calon guru.
- 5) Masih belum berfungsi PGRI sebagai organisasi profesi yang berupaya secara maksimal meningkatkan profesionalisme anggotanya.

Pendapat Pindarta (dalam syarif 2015) mengemukakan bahwa mengembangkan atau membina profesi para guru yang terdiri dari: 1) belajar lebih lanjut, 2) menghimbau dan ikut mengusahakan sarana dan fasilitas sanggar-sanggar, seperti Sanggar Pemantapan Kerja Guru, 3) ikut mencarikan jalan agar guru-guru mendapatkan kesempatan lebih besar mengikuti penataran-penataran pendidikan, 4) ikut memperluas kesempatan agar guru-guru dapat mengikuti seminar-seminar pendidikan yang sesuai dengan minat dan bidang studi yang dipegang dalam usaha mengembangkan profesinya, 5) mengadakan diskusi-diskusi ilmiah secara berkala di sekolah, 6) mengembangkan cara belajar berkelompok untuk guru-guru sebidang studi. Pola pengembangan dan pembinaan profesi guru yang diuraikan tersebut sangat memungkinkan terjadinya perubahan paradigma dalam pengembangan profesi guru sebagai langkah antisipatif terhadap perubahan peran dan fungsi guru yang selama ini guru dianggap sebagai satu-

satunya sumber informasi dan pengetahuan bagi siswa, padahal perkembangan teknologi dan informasi sekarang ini telah membuka peluang bagi setiap orang untuk dapat belajar secara mandiri dan cepat yang berarti siapapun bisa lebih dulu mengetahui yang terjadi sebelum orang lain mengetahuinya.

Kondisi ini mengisyaratkan adanya pergeseran pola pembelajaran dan perubahan fungsi serta peran guru yang lebih besar dan bukan lagi sebagai satu-satunya sumber informasi dan pengetahuan bagi siswa. Padahal perkembangan teknologi dan informasi sekarang ini telah membuka peluang bagi setiap orang untuk dapat belajar secara mandiri dan cepat yang berarti siapapun bisa lebih dulu mengetahui yang terjadi sebelum orang lain mengetahuinya. Kondisi ini mengisyaratkan adanya pergeseran pola pembelajaran dan bersatunya sumber informasi pengetahuan bagi siswa melainkan sebagai fasilitator yang mengarahkan siswa dalam pembelajaran. Pengembangan profesi guru harus pula diimbangi dengan usaha lain, seperti mengusahakan perpustakaan khusus untuk guru-guru yang mencakup segala bidang studi yang diajarkan di sekolah sehingga guru tidak terlalu sulit untuk mencari bahan dan referensi untuk mengajar di kelas.

Pengembangan yang lain dapat dilakukan melalui pemberian kesempatan kepada guru-guru untuk mengarang bahan pelajaran tersendiri sebagai buku tambahan bagi siswa baik secara perorangan atau berkelompok. Usaha ini dapat memotivasi guru dalam melakukan inovasi dan mengembangkan kreativitasnya yang berarti memberi peluang bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Ondi (2012: 30), mengemukakan bahwa guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan persyaratan yang dituntut oleh profesi

keguruan. Peranan profesi adalah sebagai motivator, supervisor, penanggung jawab dalam membina disiplin, model perilaku, pengajar dan pembimbing dalam proses belajar, pengajar yang terus mencari pengetahuan dan ide baru untuk melengkapi dan meningkatkan pengetahuannya, komunikator terhadap orang tua murid dan masyarakat, administrator kelas, serta anggota organisasi profesi pendidikan.

Menyadari akan profesi merupakan wujud eksistensi guru sebagai komponen yang bertanggung jawab dalam keberhasilan pendidikan maka menjadi satu tuntutan bahwa guru harus sadar akan peran dan fungsinya sebagai pendidik. Hal tersebut dipertegas Pindarta (syarif 2015), mengemukakan bahwa kesadaran diri merupakan inti dari dinamika gerak laju perkembangan profesi seseorang, merupakan sumber dari kebutuhan mengaktualisasi diri. Makin tinggi kesadaran seseorang makin kuat keinginannya meningkatkan profesi. Pembinaan dan pengembangan profesi guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan dilakukan secara terus-menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan. Disamping itu, pembinaan harus sesuai arah dan tugas atau fungsi yang bersangkutan dalam sekolah. Semakin sering profesi guru dikembangkan melalui berbagai kegiatan maka semakin mendekatkan guru pada pencapaian predikat guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga harapan kinerja guru yang lebih baik akan tercapai. Tugas-tugas profesional dari seorang guru yaitu meneruskan atau transmisi ilmu pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai lain yang sejenis yang belum diketahui anak dan seharusnya diketahui oleh anak. Tugas manusiawi adalah tugas-tugas membantu anak didik

agar dapat memenuhi tugas-tugas utama dan manusia kelak dengan sebaik-baiknya.

Tugas-tugas manusiawi itu adalah transformasi diri, identifikasi diri sendiri dan pengertian tentang diri sendiri. Usaha membantu kearah ini seharusnya diberikan dalam rangka pengertian bahwa manusia hidup dalam satu unit organik dalam keseluruhan integralitasnya. Hal ini berarti bahwa tugas pertama dan kedua harus dilaksanakan secara menyeluruh dan terpadu. Guru seharusnya dengan melalui pendidikan mampu membantu anak didik untuk mengembangkan daya berpikir atau penalaran sedemikian rupa sehingga mampu untuk turut serta secara kreatif dalam proses transformasi kebudayaan ke arah keadaban demi perbaikan hidupnya sendiri dan kehidupan seluruh masyarakat di mana dia hidup. Bisa atau tidak, guru telah menyumbangkan peran yang begitu besar dalam membangun bangsa ini.

Melalui gurulah lahir para orang-orang besar di negara ini yang bisa membuat perubahan begitu besar pada bangsa Indonesia hingga saat ini. Mereka mendidik dengan cinta karena cinta adalah energi terbesar yang bisa mengubah segalanya. Mereka mengajar dengan keikhlasan karena hanya dengan keikhlasanlah pekerjaan yang berat sekalipun akan terasa ringan. Tokoh besar hanya lahir di tangan guru yang besar. Sebaliknya, guru yang biasa-biasa saja juga akan melahirkan anak didik yang biasa-biasa saja. Peran guru dalam membangun bangsa sejatinya tak akan pernah tergantikan sampai kapanpun. Sebab, ditangannyalah masa depan bumi pertiwi ini dipertaruhkan. Jika seorang guru

sudah memainkan perannya, maka suatu saat nanti bangsa kita akan bisa berdiri sejajar dengan negara-negara maju lainnya.

Tentu saja untuk mencapai cita-cita mulia ini tidak semudah membalikkan telapak tangan kita. Semua pihak harus saling bekerjasama dan bahu membahu untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Guru selain berperan sebagai pengajar juga merupakan pendidik dan pengajar serta pelaksana sebagian tugas administrasi sekolah karena itu sering juga dikatakan guru sebagai programmer, administrator, fasilitator, dan evaluator dalam lingkungan sekolah. Dengan peran-peran seperti itu beban tugas guru sehari-hari disamping mengajar lebih banyak tertumpuk pada hal-hal yang bersifat teknik administratif, seperti memeriksa lembar kerja siswa dengan memberi catatan dan penilaian, membuat soal ulangan ujian, mengelola nilai dan mengelola absen.

Dalam hal tersebut, guru harus bisa merubah suatu komunitas atau peserta didiknya untuk bisa berubah menjadi lebih baik dari pada sebelumnya. Guru haruslah memiliki kepribadian sejati. Kepribadian sejati berhubungan dengan kepribadian yang ditunjang oleh penemuan visi, kepemimpinan, dan pengelolaan diri yang baik. Keadaan guru di Indonesia juga amat memprihatinkan. Kebanyakan guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya sebagaimana disebut dalam pasal 39 UU No. 20 tahun 2003, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, melakukan pelatihan, melakukan penelitian dan melakukan pengabdian masyarakat. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistyorini, 2001).

Service learning traditionally understood as the linkage of academic coursework with community-based service—has been supported by two complementary waves: governments' interest in and sponsoring of civic engagement and the general public's desire to see higher education provide more meaningful and relevant experiences and outcomes for its students (Butin 2006).

Adapun ahli lain berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi, dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud (Ondi, 2012: 21). Menurut Fatah (1996), menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan.

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

b. Indikator-Indikator Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal (Sulistyorini, 2001). Tingkat keterampilan

merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja, seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja. Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria.

Menurut Mulyasa (2003) ada empat kriteria kinerja, yaitu: 1) karakteristik individu, 2) proses, 3) hasil, dan 4) kombinasi antara karakter individu, proses, dan hasil. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru. Menurut Ondi (2012: 22), bahwa moral kerja positif ialah suasana bekerja yang gembira, bekerja bukan dirasakan sebagai sesuatu yang dipaksakan melainkan sebagai sesuatu yang menyenangkan. Moral kerja yang positif adalah mampu mencintai tugas sebagai suatu yang memiliki nilai keindahan di dalamnya. Jadi, kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya.

Hal ini dipertegas oleh Ondi (2012: 22), kemampuan bersama-sama dengan bakat merupakan salah satu faktor yang menentukan prestasi individu sedangkan prestasi ditentukan oleh banyak faktor di antaranya kecerdasan. Kemampuan terdiri dari berbagai macam, namun secara konkrit dapat dibedakan

menjadi dua macam, yaitu: 1) kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan kegiatan mental, terutama dalam penguasaan sejumlah materi yang akan diajarkan kepada siswa yang sesuai dengan kurikulum, cara dan metode dalam menyampaikannya dan cara berkomunikasi maupun teknik mengevaluasinya, 2) kemampuan fisik adalah kapabilitas fisik yang dimiliki seseorang terutama dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya (Daryanto, 2001). Kinerja dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja, yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja, perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai. Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain.

Hal ini diperkuat oleh pendapat Robbins (2005), yang mengemukakan bahwa dalam melakukan evaluasi kinerja seseorang dapat dilakukan dengan menggunakan tiga macam kriteria, yaitu: 1) hasil tugas, 2) perilaku, dan 3) ciri individu. Evaluasi hasil tugas adalah mengevaluasi hasil pelaksanaan kerja individu dengan beberapa kriteria indikator yang dapat diukur. Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain. Evaluasi ciri individu adalah mengamati karakteristik individu dalam

berperilaku maupun bekerja, cara berkomunikasi dengan orang lain sehingga dapat dikategorikan cirinya dengan orang lain.

Evaluasi atau penilaian kinerja menjadi penting sebagai *feed back* sekaligus sebagai *follow* bagi perbaikan kinerja selanjutnya. Menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi; a) unjuk kerja, b) penguasaan materi, c) penguasaan professional keguruan dan pendidikan, d) penguasaan cara-cara penyesuaian diri, e) kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik (Sulistyorini, 2001). Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas professional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompensasi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan, yaitu: a) guru sebagai pengajar, b) guru sebagai pembimbing, dan c) guru sebagai administrator kelas (Danim, dalam Syarif 2015). Dari uraian di atas dapat disimpulkan indikator kinerja guru, antara lain:

- 1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
- 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa.
- 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar.
- 4) Pemberian tugas-tugas kepada siswa.
- 5) Kemampuan mengelola siswa.
- 6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperanan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang

merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Faktor internal kinerja adalah faktor yang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerja, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerja, contohnya ialah: 1) gaji, 2) sarana prasarana, 3) lingkungan kerja fisik, 4) kepemimpinan (Barnawi, 2012: 44)

BAB III

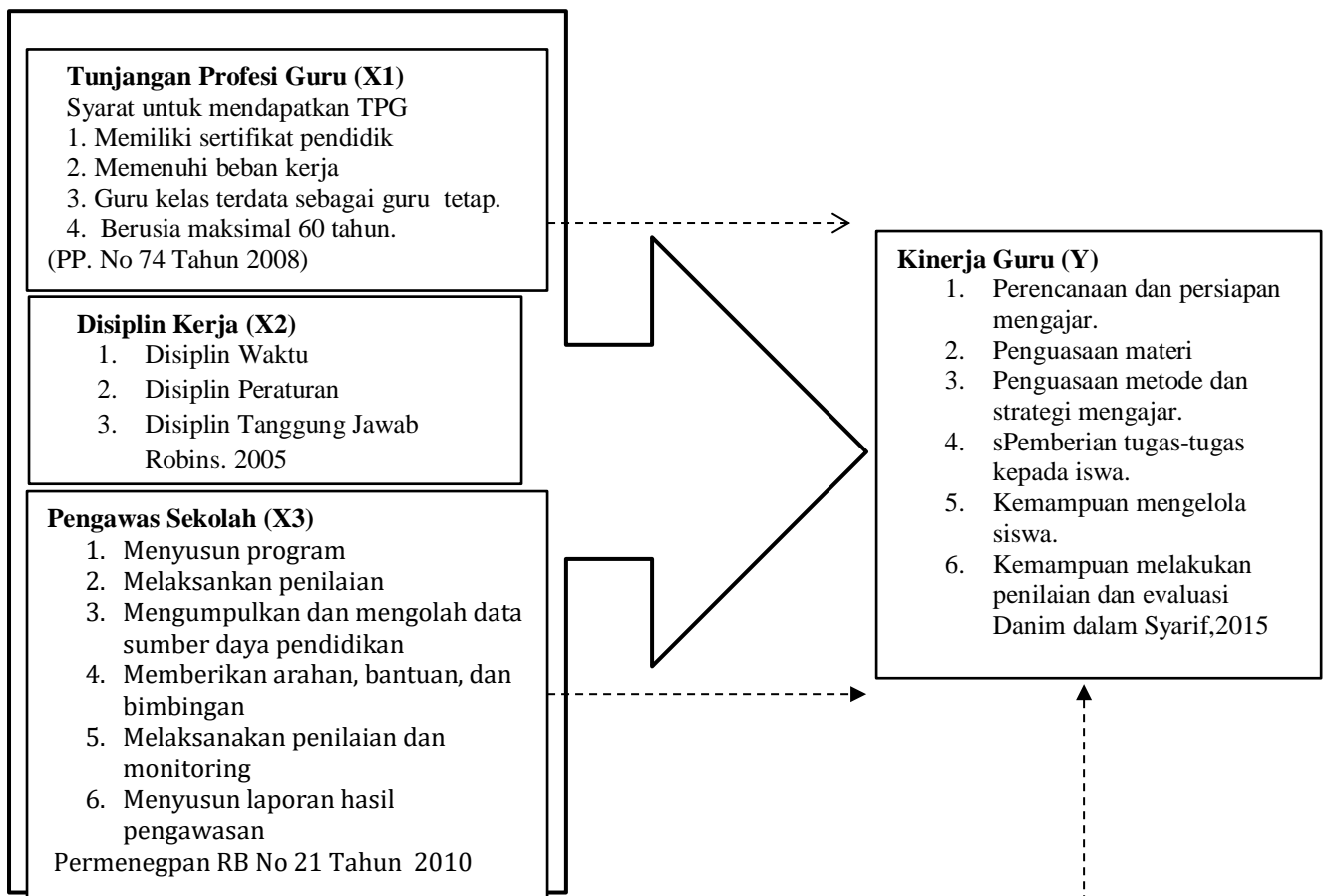
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus. Peristiwa yang dianalisis adalah Kinerja Guru. Metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Kinerja Guru. Objek penelitian ini adalah Guru di Gugus SD.Negeri 40 Lumpangan Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2021.

Berdasarkan hal tersebut maka secara sederhana kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian



3.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah penjelasan sementara yang harus diuji kebenarannya mengenai masalah yang diteliti, dimana hipotesis selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan dua variabel atau lebih (Supranto; 2001). Hipotesis merupakan suatu proporsi yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan ataupun pemecahan masalah. Berdasarkan konseptual di atas, maka penulis mengajukan hopotesis sebagai berikut:

- H₁: Tunjangan profesi guru berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng.
- H₂: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng.
- H₃: Pengawas Sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng.
- H₄: Tunjangan profesi guru, disiplin kerja, dan pengawas sekolah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng.
- H₅: Diantara ketiga variabel, pengawas sekolah memberi pengaruh dominan terhadap kinerja guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng

3.3 Definisi Operasional

Berdasar pada kerangka konsep penelitian tersebut diatas, maka definisi operasional dari masing masing variabel yaitu Variabel Tunjangan Profesi Guru (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2), dan Variabel Pengawas Sekolah (X3), dan Variabel Kinerja Guru (Y).

1. Variabel Tunjangan Profesi Guru

Tunjangan Profesi Guru adalah tunjangan yang diberikan kepada guru dan dosen yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya.

Adapun Indikator Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Pasal 15 ayat (1), syarat untuk mendapatkan TPG adalah sebagai berikut:

1. Memiliki sertifikat pendidik minimal satu dan sertifikat tersebut sudah memiliki NRG yang diberi oleh departemen.
2. Memenuhi beban kerja sebagai guru.
3. Mengampu sebagai guru mata pelajaran atau guru kelas di unit satuan pendidikan yang sesuai dengan sertifikat yang dimiliki.
4. Terdata sebagai guru tetap.
5. Berusia maksimal 60 tahun.

2. Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu bentuk tindakan manajemen untuk menegakkan standar-standar organisasi Menurut Robinns (2005), terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

a. Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

c. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

3. Variabel Pengawas Sekolah

Berdasarkan Permenegpan RB No 21 Tahun 2010 maka kegiatan yang dilakukan oleh pengawas baik itu pengawasan akademik maupun pengawasan manajerial, kegiatan yang harus dilakukan pengawas sekolah antara lain:

1. Menyusun program kerja pengawasan untuk setiap semester dan setiap tahunnya pada sekolah yang dibinanya.
2. Melaksanakan penilaian, pengolahan dan analisis data hasil belajar/bimbingan siswa dan kemampuan guru.
3. Mengumpulkan dan mengolah data sumber daya pendidikan, proses pembelajaran, lingkungan sekolah yang berpengaruh terhadap perkembangan hasil belajar/bimbingan siswa.
4. Memberikan arahan, bantuan dan bimbingan kepada guru tentang proses pembelajaran/bimbingan yang bermutu untuk meningkatkan mutu proses dan hasil belajar/ bimbingan siswa.
5. Melaksanakan penilaian dan monitoring penyelenggaraan pendidikan di sekolah binaannya mulai dari penerimaan siswa baru, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan ujian sampai kepada pelepasan lulusan/pemberian ijazah.
6. Menyusun laporan hasil pengawasan di sekolah binaannya dan melaporkannya kepada dinas pendidikan, komite sekolah dan stakeholder lainnya.

4. Variabel Kinerja Guru(Y).

Kinerja Guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang **guru** berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran.

Adapun Indikator Kinerja Guru adalah sebagai berikut: Danim, dalam Syarif 2015). Dari uraian di atas dapat disimpulkan indikator kinerja guru, antara lain:

1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa.
3. Penguasaan metode dan strategi mengajar.
4. Pemberian tugas-tugas kepada siswa.
5. Kemampuan mengelola siswa.
6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analistis dengan menggunakan pendekatan analisis kuantitatif. Metode deskriptif adalah suatu metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan obyek penelitian secara sistematis faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan–hubungan antara variabel yang dijadikan sebagai variabel penelitian.

Pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang digunakan dalam penelitian melalui perhitungan-perhitungan matematis untuk membuktikan secara ilmiah apakah ada hubungan-hubungan yang terjadi diantara variabel penelitian dan sejauh mana implikasinya terhadap variabel tertentu yang ingin dibuktikan dalam penelitian ini.

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Gugus SD Negeri 40 Lumpangan, Kec. Pa'jukukang, Kab. Bantaeng pada bulan Mei 2021.

4.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh guru di Gugus SD.Negeri 40 Lumpangang, Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng berjumlah 78 guru.

Tabel 4.1 Daftar Jumlah Guru Gugus SD Negeri 40 Lumpangang, Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng

NO	NAMA SEKOLAH	JUMLAH GURU
1	SDN 40 Lumpangang	20
2	SDN 41 Rappoa	11
3	SDN 42 Bateballa	11
4	SDN 43 Biangloe	12
5	SD Inpres Bateballa	13
6	SD Inpres Batukaraeng	11
	Jumlah guru	78

Dalam pengambilan sampel pada penelitian ini, penulis menggunakan tehnik sampel purposive dengan ketentuan guru-guru yang sudah tersertifikasi dan mendapatkan tunjangan profesi sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sesuai jumlah guru yang sudah tersertifikasi dan mendapatkan tunjangan profesi pada Gugus SD.Negeri 40 Lumpangang yang jumlahnya 40 guru sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

b. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

4.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu guru di Gugus SD.Negeri 40 Lumpangang, Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian.

4.6 Metode Analisis Data

Supaya data yang telah dikumpulkan dapat bermanfaat, maka data harus diolah dan dianalisis sehingga dapat digunakan untuk menginterpretasikan dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif.

4.6.1 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka – angka dan cara pembahasannya dengan dalam penelitian ini menggunakan program IBM SPSS *ver 25*. Adapun metode pengolahannya adalah sebagai berikut:

1. Editing (Pengeditan)

Memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesis.

2. Coding (Pemberian Kode)

Proses pemberian kode tertentu terhadap macam dari kuesioner untuk kelompok ke dalam kategori yang sama.

3. Scoring (Pemberian Skor)

Scoring adalah suatu kegiatan yang berupa penelitian atau pengharapan yang berupa angka – angka kuantitatif yang diperlukan dalam penghitungan hipotesa. Atau mengubah data yang bersifat kualitatif ke

dalam bentuk kuantitatif. Dalam penghitungan scoring digunakan skala Likert yang pengukurannya sebagai berikut (Sugiyono, 2004):

- a. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju.
- b. Skor 4 untuk jawaban setuju.
- c. Skor 3 untuk jawaban netral.
- d. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju.
- e. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju.

4.6.2 Teknik Analisis Data

4.6.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan r tabel untuk *degree offreedom* (df)= $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika r hitung $>r$ tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2013).

4.6.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2013).

4.6.3. Uji Asumsi Klasik

4.6.3.1 Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati nol. Suatu data berdistribusi normal di lihat dari penyebarannya pada sumbu diagonal dari grafik dengan dasar keputusan sebagai berikut (Arikunto, 2013) :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

4.6.3.2 Uji Multikolinieritas (Nilai Tolerance dan VIF)

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

variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Arikunto, 2013).

Antar variabel independen jika ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90) maka ini indikasi adanya multikolonieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas karena dapat disebabkan juga adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel variabel independen (Arikunto, 2013).

Multikolonieritas dapat pula dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) nilai cut off yang umum di pakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance $> 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$ (Arikunto, 2013).

4.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas (Koefisien Spearman's Rho)

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda di sebut uji heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis sebagai berikut :

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

4.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Tunjangan Profesi Guru (X1), Disiplin

Kerja (X2) Pengawas Sekolah (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) di Gugus SD.Negeri 40 Lumpangang, Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng. Model hubungan nilai antara variabel-variabel X dengan variabel Y tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2013) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y	=	Kinerja Guru
a	=	Adalah Nilai Konstanta
b1	=	Koefisien regresi variabel X1 Tunjangan Profesi Guru
b2	=	Koefisien regresi variabel X2 Disiplin Kerja
b3	=	Koefisien regresi variabel X3 Pengawas Sekolah
X1	=	Tunjangan Profesi Guru
X2	=	Disiplin Kerja
X3	=	Pengawas Sekolah
e	=	<i>error</i> / variabel pengganggu

4.6.5 Uji Hipotesis Pengaruh Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis dan tingkat signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel Tunjangan Profesi Guru (X1), Disiplin Kerja (X2) Pengawas Sekolah(X3) r berpengaruh terhadap variabel Y ((Kinerja Guru).) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2013). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

Ho : Variabel-variabel bebas (*Tinjangan Profesi Guru, Disiplin Kerja, dan Pengawas Sekolah*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ((Kinerja Guru).).

Ha : Variabel-variabel bebas (*Tinjangan Profesi Guru, Disiplin Kerja, dan Pengawas Sekolah*) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Guru).

Dasar pengambilan keputusan (Arikunto, 2013) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

4.6.6 Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

Ho : Variabel-variabel bebas (*Tinjangan Profesi Guru, Disiplin Kerja, dan Pengawas Sekolah*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Minat Belajar Siswa).

Ha : Variabel-variabel bebas (*Tinjangan Profesi Guru, Disiplin Kerja, dan Pengawas Sekolah*) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Guru).

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2013) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

4.6.7 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R²) antara 0 (nol) dan 1 (satu).

Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, Selain itu koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Sehingga diketahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Analisis ini juga digunakan untuk mengetahui seberapa besar faktor faktor lain di luar variabel dependen yang mempengaruhi variabel independen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Visi SD Gugus SD Negeri 40 Lumpangang

“Terwujudnya Output yang cerdas terampil, kompetitif dan berbudi pekerti yang luhur serta berbudidaya lokal “

b. Misi SD Gugus SD Negeri 40 Lumpangang

1. Meningkatkan efektifitas PBM dengan pendekatan SAINTIFIK
2. Meningkatkan kualitas Profesional Pendidik dan Tenaga Kependidikan
3. Memperkuat dasar-dasar kemampuan calistung
4. Membina dan membiasakan sikap Akhlakul Karimah.
5. Meningkatkan disiplin warga sekolah.
6. Meningkatkan potensi dan prestasi siswa melalui kegiatan ekstrakurikuler dan kokurikuler
7. Menumbuhkembangkan semangat rasa cinta Bangsa dan Negara.
8. Mengembangkan jiwa seni dan budaya serta kesetiakawanan
9. Menumbuhkembangkan rasa cinta kebersihan, keindahan, keamanan, kesehatan dan kekeluargaan

10. Mengimplementasikan sistem pembelajaran berbasis lingkungan.kegiatan kelestarian lingkungan hidup.
11. Melaksanakan kegiatan pemeliharaan sarana dan prasarana lingkungan hidup.
12. Melakukan tindakan pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup.

c. Tujuan SD Gugus SD Negeri 40 Lumpangang

1. Melaksanakan serta menghayati ajaran agama sesuai petunjuk syariatnya dan dapat memiliki budi pekerti yang luhur sebagai contoh / keteladanan dimasyarakat.
2. Mampu menyerap dan mengembangkan ilmu yang didapat dalam proses pembelajaran.
3. Menghasilkan lulusan yang komfetitif dan berbudi pekerti yang luhur
4. Mampu mengembangkan potensi yang dimiliki sebagai wujud prestasi belajar untuk mencapai cita – citanya demi masa depan.
5. Memiliki rasa cinta kepada bangsa, negara serta tanah air Indonesia.
6. Mampu mengembangkan jiwa seni dan keindahan yang dimiliki oleh masing–masing siswa.

7. Menciptakan sekolah yang unggul dalam kelestarian pemeliharaan, pengendalian, dan pencegahan kerusakan lingkungan hidup.
8. Mampu menjaga kebersihan baik di lingkungan sekolah, tempat tinggal dan lingkungan sekitarnya

Sekolah pada gugus 40 Lumpangang dulunya hanya sebuah sekolah rakyat berada di kampung lumpangang Desa Lumpangang Kec.Pa'jukukang Kab.Bantaeng yang berpusat kegiatan belajar mengajarnya pada kolom rumah masyarakat setempat yang peduli terhadap pendidikan dengan jumlah siswa yang tidak banyak hanya sekitaran 10 siswa saja. Seiring berjalannya waktu, sekolah tersebut dipindahkan ke kampung Gallea Desa Biangkeke Kec.Pa'jukukang Kab.Bantaeng atas perhatian pemerintah, maka dibangunlah sekolah tersebut di atas tanah seluas $\pm 1000 M^2$ itulah sebab sekolah tersebut dinamai SD.Negeri 40 Lumpangang karena awalnya sekolah ini berada di kampong lumpangang. Pada tahun 1994 sekolah tersebut ditunjuk sebagai sekolah Inti atau sekolah Gugus dari 6 sekolah terdekat yang ada berdasarkan zona letak di wilayah tersebut, yaitu ; SDN 40 Lumpangang, SDN 41 Rappoa, SDN 42 Bateballa, SDN 43 Biangloe, SD Inpres Bateballa, dan SD Inpres Batukaraeng. SDN 40 Lumpangang ditunjuk sebagai sekolah gugus dengan pertimbangan sebagai berikut :

1. Letaknya yang terjangkau karena berada pada jalur utama transportasi Provinsi.

2. Sekolah berada pada posisi jarak yang seimbang antara semua sekolah imbas lainnya yang merupakan anggota sekolah gugus tersebut yang berjumlah 5 sekolah.
3. Memiliki sarpas dan tenaga pendidik serta tenaga kependidikan yang memadai dibandingkan sekolah imbas lainnya.
4. Sekolah tersebut memiliki profil prestasi baik dari tenaga pengajarnya ataupun siswanya yang telah diraih mulai dari tingkat Desa, Kecamatan, Kabupaten, hingga tingkat Provinsi .
5. Mampu menjadi sekolah percontohan dan mengimbaskannya pada kelompok sekolah lainnya.
6. Memiliki kemampuan dana yang cukup untuk melakukan kegiatan-berstandar kegiatan gugus.

5.1.2 Profil Responden

Responden pada penelitian ini merupakan guru yang bekerja di di Gugus SD.Negeri 40 Lumpangang, Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng. Profil responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Profil responden disajikan sebagai berikut :

5.1.2.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu pria dan wanita, dapat ditunjukkan pada tabel 5.1

Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
1.	Laki Laki	6	15%
2	Perempuan	34	85%
	Total	40	100

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, menunjukkan bahwa ada 40 responden dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 6 (15%) responden laki – laki sedangkan perempuan sebanyak 34 (85%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan dalam penelitian ini sebagai proporsi yang lebih besar dibanding jenis kelamin laki-laki. Ini menandakan perempuan banyak sebaga tenaga pendidik pada gugus SD 40 Lumpangang. Kabupaten Bantaeng.

5.1.2.2. Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia dikelompokkan menjadi lima kelompok interval usia yaitu usia 11 – 20 Tahun, 21-30 tahun, 31 – 40 tahun, 41 – 50 tahun dan 51 – 60 tahun, dapat ditunjukkan pada tabel 5.2

Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Usia

No	Interval Usia (tahun)	Jumlah	Persen
1.	21 – 30	0	0
2.	31 – 40	23	57%
3.	41 – 50	11	28%
4.	51 – 60	6	15%
	Total	40	

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, menunjukkan bahwa ada 40 responden dalam penelitian ini, tidak terdapat responden berusia antara 21 – 30 tahun ; terdapat sebanyak 23(57%) responden berusia antara 31 – 40 tahun, terdapat sebanyak 11(28%) responden berusia antara 41 – 50 tahun dan terdapat sebanyak 11(28%) responden berusia antara 51 – 60 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi usia responden pada usia antara 31 – 40 tahun yaitu usia yang sudah memiliki banyak pengalaman dalam mendidik. pada gugus SD 40 Lumpangang. Kabupaten Bantaeng.

5.1.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden berdasarkan pendidikan dikelompokkan menjadi empat kelompok yaitu S2 (Pasca Sarjana), S1 (Sarjana), Diploma/Sarjana Muda, SLTA/Sederajat, dapat ditunjukkan pada tabel 5.3

Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Interval Usia (tahun)	Jumlah	Persen
1.	S2 (Pasca Sarjana)	3	13%
2.	S1 (Sarjana)	32	80%
3.	Diploma/Sarjana Muda	5	7%
4.	SLTA/Sederajat	0	0
	Total	40	100

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, menunjukkan bahwa ada 40 responden

dalam penelitian ini, terdapat terdapat sebanyak 3(13%) responden berpendidikan S2 (Pasca Sarjana), terdapat sebanyak 32(80%) responden berpendidikan S1 (Sarjana), terdapat sebanyak 5(7%) responden berpendidikan Diploma/Sarjana Muda, dan tidak terdapat responden berpendidikan SLTA/Sederajat. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bantaeng mayoritas merupakan lulusan S1 (Sarjana). Artinya tingkat pendidikan sudah memenuhi syarat mendapatkan tunjangan profesi guru dan dianggap sebagai guru professional pada tenaga pendidik di SD.Negeri 40 Lumpangang Kabupaten Bantaeng.

5.1.3 Analisis Deskriptif Jawaban Item Pernyataan Kusioner

Analisis Deskriptif Jawabn Item Pernyataan Untuk Variabel Tunjangan Profesi Guru (X1)

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pertanyaan untuk variabel Tunjangan Profesi Guru (X₁) :

Tabel 5.4 Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Tunjangan Profesi Guru (X₁)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya sebagai guru kelas memiliki sertifikat pendidik	0	0	0	16	24	184	92	Tinggi
2	Saya sebagai guru kelas mengajar 24 jam dan memenuhi	0	0	0	19	21	181	90,5	Tinggi

	syarat untuk mendapatkan tunjangan profesi guru								
3	Saya adalah guru kelas dan terdata sebagai guru tetap	0	0	1	25	14	173	86,5	Sedang
4	Saya guru kelas yang berusia dibawah usia 60 Tahun	0	0	1	11	28	187	93,5	Tinggi
Jumlah							725	360,5	
Indeks X1							360,5	90,62	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 5.4 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk lima pernyataan yang diajukan berkaitan dengan supervisi kepala sekolah terlihat berimbang tidak ada yang sangat mencolok dan semua berada pada skala tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Tunjangan Profesi guru yang diterima oleh guru SD.Negeri 40 Lumpangang Kabupaten Bantaeng. dianggap memenuhi syarat mendapatkan tunjangan Profesi Guru.

Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pertanyaan untuk variabel Budaya Kerja (X₂) :

Tabel 5.5 Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya tepat waktu datang ke sekolah untuk mengajar	0	0	0	20	20	180	90	Tinggi
2	Saya menaati peraturan yang dikeluarkan oleh pihak sekolah dan pihak Dinas Pendidikan	0	0	0	13	27	187	93.5	Tinggi
3	Saya berperilaku disiplin dan bertanggungjawab terhadap tugas	0	0	0	24	16	176	88	Tinggi
Jumlah							543	271,5	
Indeks X ₂							271.5	90.5	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 5.5 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk tiga pernyataan yang diajukan berkaitan dengan Disiplin Kerja terlihat sangat mencolok dan semua berada pada skala tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Guru yang dimiliki oleh Gugus SDN SD.Negeri 40 Lumpangang Kabupaten Bantaeng.sudah sangat tinggi dan disiplin.

Terlihat terdapat tanggapan yang lebih menonjol yaitu pada poin pernyataan terkait dengan Guru menaati peraturan yang dikeluarkan oleh pihak sekolah dan pihak Dinas Pendidikan mendapat responden kategori baik dan tinggi.

Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Pengawas Sekolah (X3)

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pertanyaan untuk variabel Pengawas Sekolah (X₃) :

Tabel 5.6 Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Pengawas Sekolah (X₃)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Pengawas sekolah menyusun program pengawasan untuk sekolah	0	0	0	15	25	185	92,5	Tinggi
2	Pengawas sekolah melaksanakan penilaian proses belajar mengajar	0	0	0	12	28	188	94	Tinggi
3	Pengawas Sekolah mengumpulkan dan mengolah data sumber daya Pendidikan	0	0	0	16	24	184	92	Tinggi
4	Pengawas sekolah memberikan arahan, bantuan dan bimbingan kepada guru kelas	0	0	0	19	21	181	90,5	Tinggi
5	Pengawas Sekolah melaksanakan penilaian dan monitoring kepada guru kelas	0	0	0	28	12	172	86	Tinggi
6	Pengawas Sekolah menyusun laporan hasil pengawasan guru-guru di sekolah	0	0	0	18	22	182	91	Tinggi
Jumlah							1092	546	
Indeks X3							546	91	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 5.6 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk lima pernyataan yang diajukan berkaitan dengan Disiplin Guru terlihat berimbang tidak ada yang sangat mencolok dan semua berada pada skala tinggi. Hal ini menunjukkan disiplin guru yang dimiliki oleh Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kabupaten Bantaeng. .

Terlihat terdapat tanggapan yang lebih menonjol pada poin pernyataan terkait dengan pernyataan Pengawas sekolah melaksanakan penilaian proses belajar mengajar, Pengawas sekolah menyusun program pengawasan untuk sekolah, Pengawas Sekolah menyusun laporan hasil pengawasan guru-guru di sekolah dan Pengawas Sekolah mengumpulkan, mengolah data sumber daya Pendidikan dan Pengawas sekolah memberikan arahan, bantuan dan bimbingan kepada guru kelas adalah kategori dan nilai tinggi sehingga dapat dikatakan pengawas telah melaksanakan tugas dan fungsi ini (Tupoksi) dengan sangat baik.

Sedangkan pernyataan Pengawas Sekolah melaksanakan penilaian dan monitoring kepada guru kelas masih kategori sedang dan masih perlu ditingkatkan

Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Kinerja Guru (Y)

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pertanyaan untuk variabel Kinerja Guru (Y) :

Tabel 5.7 Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya menyusun perencanaan dan persiapan mengajar	0	0	0	10	30	190	95	Tinggi
2	Saya menguasai materi yang akan saya ajarkan di kelas	0	0	0	33	7	167	83,5	Tinggi
3	Saya menguasai metode dan strategi pembelajaran	0	0	0	33	7	167	83,5	Tinggi
4	Saya memberikan tugas-tugas kepada siswa pada saat mengajar di kelas	0	0	2	18	20	172	86	Tinggi
5	Saya mempunyai kemampuan mengelolah siswa saat mengajar di kelas	0	0	0	22	18	178	89	Tinggi
6	Saya memiliki kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi pembelajaran di kelas	0	0	1	17	22	178	89	Tinggi
Jumlah							1052	526	
Indeks X3							526	87,6	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 5.7 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk enam pernyataan yang diajukan berkaitan dengan kinerja guru terlihat yang sangat mencolok dan lebih dari setengah responden menjawab pernyataan berada pada skala tinggi dan sangat baik pada pernyataan ; Saya menyusun perencanaan dan

persiapan mengajar dan Saya memiliki kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi pembelajaran di kelas.

Sedangkan pernyataan kategori baik pada pernyataan; Saya menguasai materi yang akan saya ajarkan di kelas, Saya menguasai metode dan strategi pembelajaran, Saya memberikan tugas-tugas kepada siswa pada saat mengajar di kelas, dan Saya mempunyai kemampuan mengelolah siswa saat mengajar di kelas

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru yang dimiliki oleh Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kabupaten Bantaeng. berada pada kategori baik dan sangat baik (tinggi).

5.1.4 Uji Validitas

Suatu instrumen dinyatakan valid apabila koefisien korelasi tabel pada taraf signifikansi 1% atau 5%. Uji validitas instrumen dilakukan dengan metode korelasi *product moment* dari *pearson* dimana pengujian yang dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi (r_{xy}) yang menyatakan hubungan antar skor instrumen pernyataan dengan skor total (*item-total correlation*). Untuk mengetahui validitas pertanyaan, maka r hitung dibandingkan dengan r_{tabel} pada α 0,05 pada penelitian ini adalah 40 responden ($n-1$), dengan $r_{tabel} = 0,316$. Jika r hitung $>$ r_{tabel} maka pernyataan tersebut valid. Hasil uji validitas instrumen dapat dilihat pada Tabel di bawah ini :Variabel Penggunaan Media Pembelajaran (X_1).

1. Variabel Tunjangan Profesi Guru (X1)

Tabel 5.8 Hasil Validasi Tunjangan Profesi Guru

Istrumen Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Tunjangan Profesi Guru (X1)	X1.1	0.868	0,316	Valid
	X1.2	0.838	0,316	Valid
	X1.3	0.635	0,316	Valid
	X1.4	0.578	0,316	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.8 menunjukkan bahwa Tabel diatas (semua item pada variabel Tunjangan Profesi Guru (X1) adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.316 disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 5.9 Hasil Validasi Disiplin Kerja Guru

Istrumen Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.864	0,316	Valid
	X2.2	0,658	0,316	Valid
	X2.3	0,738	0,316	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa semua item pada variabel Dsiplin kerja (X2) adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.316

disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

3. Variabel Pengawas Sekolah (X₃)

Tabel 5.10 Hasil Validasi Pengawas Sekolah

Istrumen Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengawas Sekolah (X₃)	X3.1	0,608	0,316	Valid
	X3.2	0,710	0,316	Valid
	X3.3	0,811	0,316	Valid
	X3.4	0,761	0,316	Valid
	X3.5	0,751	0,316	Valid
	X3.6	0,854	0,316	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.10 menunjukkan bahwa semua item pada variabel Pengawas Sekolah (X₃) adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation $\geq 0,316$ disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

4. Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 5.11 Hasil Validasi Kinerja Guru

Istrumen Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
	Y.1	0,461	0,316	Valid

Kinerja Guru (Y)	Y.2	0,568	0,316	Valid
	Y.3	0,568	0,316	Valid
	Y.4	0,628	0,316	Valid
	Y.5	0,502	0,316	Valid
	Y.6	0,743	0,316	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa semua item pada variabel Kinerja Guru (Y) adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.316 disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

5.1.5 Uji Reliabilitas

Suatu kuisisioner dikatakan *reliable* apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan, konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghazali,2016).Suatu variabel dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha*>0,6, Sehingga data tersebut bisa dikatakan *reliable* untuk pengukuran dan meneliti selanjutnya.Uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 5. 12 seperti berikut ini:

Tabel 5.12 Hasil Uji Reliabilitas

No Item	Variabel	Nilai Alfha Croambach's	Keterangan
1	Tunjangan Profesi Guru (X1)	0,699	Realibel
2	Displin Kerja (X2)	0,609	Realibel
3	Pengawas Sekolah (X3)	0,844	Realibel
4	Kinerja Guru (Y)	0,602	Realibel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.12 diatas menunjukkan keempat variabel terbukti *reliable* dalam menjelaskan variabel yang di amati karena memiliki koefisien *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

5.1.6 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen yang terdapat dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang terdistribusi normal dan apabila hasilnya tidak terdistribusi dengan normal, maka uji statistik yang dihasilkan tidak valid .Seperti pada tabel 5.13 di berikut ini.

Tabel 5.13 Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

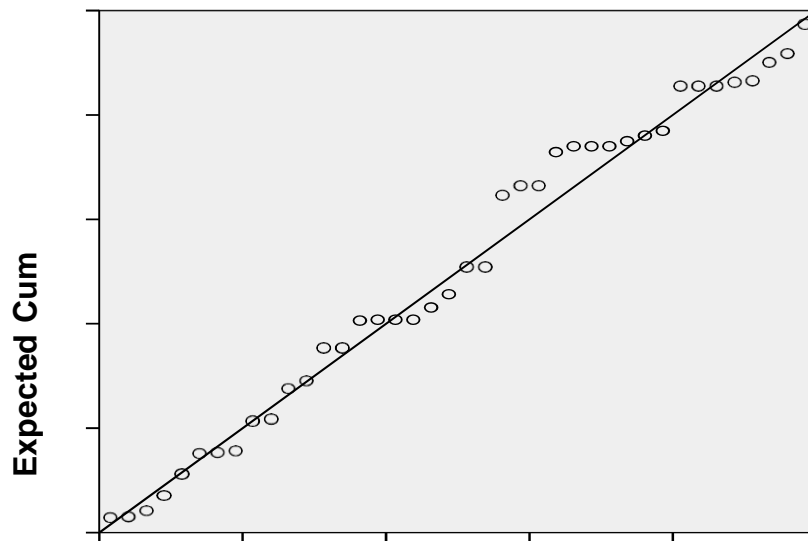
		Tunjangan Profesi Guru	Disiplin Kerja	Pengawas Sekolah	Kinerja Guru
N		40	40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	18,1250	13,5500	27,1000	26,5250
	Std. Deviation	1,48820	1,15359	2,19323	1,67925
Most Extreme Differences	Absolute	0,175	0,183	0,157	0,189
	Positive	0,175	0,183	0,146	0,189
	Negative	-0,172	-0,171	-0,157	-0,186
Kolmogorov-Smirnov Z		1,108	1,159	0,992	1,193
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,172	0,136	0,279	0,116

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data.

Tabel 5.13a menunjukkan bahwa model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil analisis memberikan bukti bahwa data berdistribusi normal, untuk melihat bahwa data tersebut berdistribusi normal terletak pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar Tunjangan Profesi guru 0,172, Disiplin Kerja 0,136 Pengwas sekolah 0,279 dan kinerja guru 0,116 memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal dan data tersebut dapat digunakan ketahap pengujian selanjutnya.

seperti pada Tabel 5.13 berikut ini :



Gambar. 5.1 Uji Normalitas Data

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada gambar 5.1 diatas menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya, maka menunjukkan pola distribusi normal

1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat dilihat dari VIF (Variance Inflation Factor), jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF $< 10,00$ (sepuluh) artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji, sedangkan jika nilai Tolerance $< 0,10$ dan VIF $> 10,00$ (sepuluh) maka artinya terjadi Multikolinieritas.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,942	2.648		2.621	0.13		
	Tunjangan Profesi Guru (X1)	.357	.140	0,136	2.555	0.15	0,716	1.397
	Displin Kerja (X2)	460	.212	.303	2.175	0.36	0.564	1.773
	Pengawas Sekolah (X3)	.253	100	.331	2.522	0.16	0,638	1.568

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

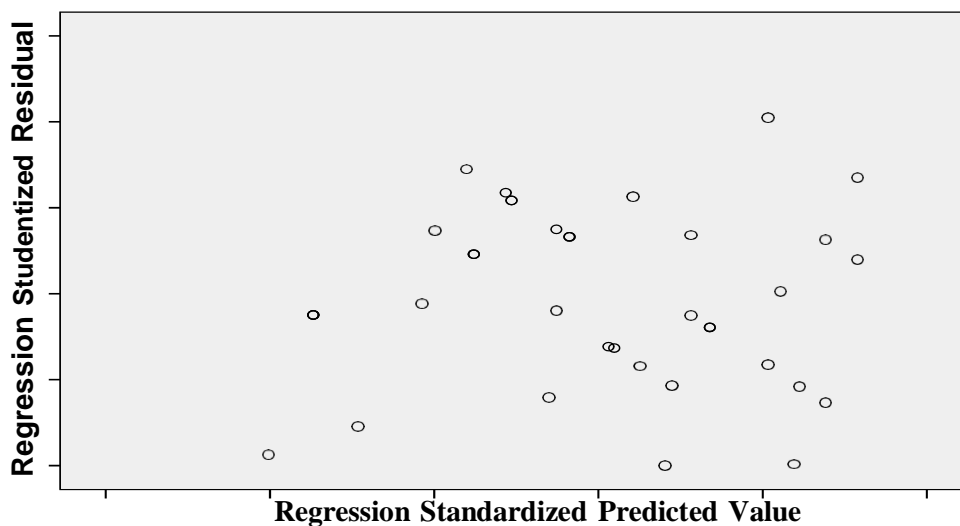
Tabel 5.13 menunjukkan untuk masing-masing variabel yaitu Tunjangan Profesi Guru (X1) mempunyai nilai tolerance $0,716 > 0,10$; Nilai tolerance disiplin Kerja (X2) sebesar $0,564 > 0,10$ dan nilai tolerance Pengawas Sekolah (X3) Sekolah $0,638 > 0,10$. Sedangkan nilai *Value Influence Factor* (VIF) Tunjangan Profesi Guru (X1) $1,397 < 10,0$; nilai *Value Influence Factor* (VIF) disiplin Kerja (X2) $1,773 < 10,0$ dan nilai *Value Influence Factor* (VIF) Pengawas Sekolah $1,568 < 10,0$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

multikolinearitas.

3 Pengujian Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Grafik 5.14 Pengujian Heterokedastisitas
Scatterplot Dependent Variable: Kinerja Guru



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Pada tabel 5.14 Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel independen. Dari scatterplots diatas terlihat titiktitik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah

angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

5.1.7 Regresi Linear Berganda

**Tabel 5.15 Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	6,942	2.648
	X1 - TUNJANGAN PROFESI	.357	.140
	X2 - DISIPLIN KERJA	.460	.212
	X3 - PENGAWAS SEKOLAH	.253	.100

a. Dependent Variable: Y - KINERJA GURU

Berdasarkan output tabel 5.15 diatas pada kolom *Coefficients*, maka diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 6.942 + 0.357X_1 + 0.460X_2 + 0.253X_3$$

Dari model persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Koefisien konstanta sebesar 6.942
- b. Koefisien X1 sebesar 0.357, artinya setiap perubahan X1 sebesar 1 satuan dan variabel lain dianggap tetap, maka akan meningkatkan Kinerja Guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng sebesar 0.357 satuan.
- c. Koefisien X2 sebesar 0.460, artinya setiap perubahan X2 sebesar 1 satuan dan variabel lain dianggap tetap, maka akan meningkatkan Kinerja Guru di

Gugus SD Negeri 40 Lumpajang Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng sebesar 0.460 satuan.

- d. Koefisien X3 sebesar 0.253, artinya setiap perubahan X3 sebesar 1 satuan dan variabel lain dianggap tetap, maka akan meningkatkan Kinerja Guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpajang Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng sebesar 0.253 satuan.

5.1.7 Uji Signifikansi Hipotesis

- a. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5.16 Uji F ANOVA^a

Sum of Model		Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.532	3	22.177	18.378	.000 ^b
	Residual	43.443	36	1.207		
	Total	109.975	39			

a. **Dependent Variable: Kinerja Guru**

b. **Predictors: (Constant), Pengawas Sekolah, Tunjangan Profesi Guru, Disiplin Kerja**

Pada tabel 5. 16 Uji simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) yang dapat dilihat pada tabel diatas yaitu dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($18,378 > 2,75$) dan nilai sig. uji F sebesar 0,000 pada tingkat signifikan 0,05. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu tunjangan profesi guru, disiplin kerja, dan pengawas sekolah

secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng.

b. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5.17 Uji – t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.942	2.648		2.621	.013
	Tunjangan Profesi Guru	.357	.140	.316	2.555	.015
	Disiplin Kerja	.460	.212	.303	2.175	.036
	Pengawas Sekolah	.253	.100	.331	2.522	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pada tabel 5.17 Uji parsial merupakan suatu uji untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas, terhadap variabel tak bebas. Kriteria pengambilan keputusannya dapat dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas atau sig. dengan tingkat signifikansi yaitu 0,05. Jika nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) tidak signifikan. Sebaliknya jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) signifikan.

Berikut kesimpulan yang dapat diambil dari tabel diatas :

- a. Nilai probabilitas X1 adalah 0,015. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung $2.555 > t$ tabel 2.021 (n-40 alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan profesi guru berpengaruh signifikan terhadap

variabel kinerja guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng.

- b. Nilai probabilitas X2 adalah 0,036. Nilai ini lebih besar dari 0,05 atau nilai t hitung $2.175 > t$ tabel 2.021 (n-40 alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng.
- c. Nilai probabilitas X3 adalah 0,016. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung $2.522 > t$ tabel 2.021 (n-40 alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengawas sekolah berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng.
- c. Uji Koefisien Determinan

Tabel 5.18 Uji koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.527	1.09852

a. Predictors: (Constant), X3 - PENGAWAS SEKOLAH, X1 - TUNJANGAN PROFESI, X2 - DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: Y - KINERJA GURU

Pada tabel 5.18 Koefisien determinasi (*R-square*) merupakan suatu nilai (proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel independen (X) yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar 0 sampai 1.

Dari tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,605. Nilai tersebut dapat menjelaskan bahwa X1, X2, dan X3 mampu mempengaruhi kinerja guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng secara simultan atau bersama-sama sebesar 60,5%, dan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model regresi yang digunakan.

d. Variabel Dominan

Tabel 5.19 Variabel Dominan
Unstandardized Coefficients Beta

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.942	2.648		2.621	.013
	Tunjangan Profesi Guru	.357	.140	.316	2.555	.015
	Disiplin Kerja	.460	.212	.303	2.175	.036
	Pengawas Sekolah	.253	.100	.331	2.522	.016

Berdasarkan tabel 5.19 di atas, dapat dilihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* Tunjangan Profesi guru 0.357 Disiplin kerja 0.460 dan pengawas sekolah 0.253. Variabel Disiplin Kerja yang memiliki Standard koefisien Beta paling besar dengan nilai 0.460 dengan demikian variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. adalah Disiplin kerja guru.

5. 2 PEMBAHASAN

1. Pengaruh Tunjangan Profesi Guru (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Nilai signifikan X1 adalah 0,015. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung $2.555 > t$ tabel 2.021 (n-40 alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan profesi guru berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng.

Tunjangan Profesi guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru sejalan dengan bahwa pemberian tunjangan sertifikasi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru Pedoman Penetapan Peserta Sertifikasi Guru 2010 Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 10 Tahun 2009 tentang Sertifikasi bagi Guru

Tujuan pemberian Tunjangan Sertifikasi Guru adalah Berikut ini terdapat beberapa tujuan sertifikasi guru, (Peraturan Meneteri PendidikannNo 16 tahun 2007) terdiri atas

- a. Menentukan kelayakan guru sebagai agen pembelajaran. Sebagai agen pembelajaran berarti guru menjadi pelaku dalam proses pembelajaran. Guru yang sudah menerima sertifikat pendidik dapat diartikan sudah layak menjadi agen pembelajaran.

- b. Meningkatkan proses dan mutu pendidikan. Mutu pendidikan antara lain dapat dilihat dari mutu siswa sebagai hasil proses pembelajaran. Mutu siswa ini di antaranya ditentukan dari kecerdasan, minat, dan usaha siswa yang bersangkutan. Guru yang bermutu dalam arti berkualitas dan profesional menentukan mutu siswa.
- c. Meningkatkan martabat guru. Dari bekal pendidikan formal dan juga berbagai kegiatan guru yang antara lain ditunjukkan dari dokumentasi data yang dikumpulkan dalam proses sertifikasi maka guru akan mentransfer lebih banyak ilmu yang dimiliki kepada siswanya. Secara psikologis kondisi tersebut akan meningkatkan martabat guru yang bersangkutan.
- d. Meningkatkan profesionalisme Guru yang profesional antara lain dapat ditentukan dari pendidikan, pelatihan, pengembangan diri, dan berbagai aktivitas lainnya yang terkait dengan profesinya. langkah awal untuk menjadi professional dapat ditempuh dengan mengikuti sertifikasi guru.
- e. Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
- f. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan. Guru yang mempunyai sertifikat pendidik harus dapat menerapkan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan teori dan praktik yang telah teruji.

- g. Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten.
- h. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan

Juga hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sri Lestari 2015 “Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru MTs N Milinjon Filal Trucuk Klaten “ Sertifikasi berpengaruh terhadap kinerja guru MTs N Milinjon Filal Trucuk Klaten dengan indikator : 1. Membuat RPP dan silabus untuk satu semester secara mandiri 2. Mengajar 24 jam dan jika di satu sekolah belum memenuhi mengajar di sekolah lain 3. Menggunakan strategi dalam metode pembelajaran ketika proses belajar mengajar. 4. Menggunakan metode pembelajaran agar siswa lebih mudah memahami materi pelajaran yang dimiliki 5. Mengadakan evaluasi rutin setiap minggunya

Juga dengan penelitian Dharmawan Haryo Dewanto dkk. 2011 *Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Gianyar* dengan hasil penelitian 1014 (34,1%), Netral 4 (49,8%) dan Tidak Setuju 3 (7,3%). Aspek Evaluasi/Penilaian Pembelajaran Sangat Setuju 27 (65,9%), Setuju 8 (19,5%), Tidak Setuju 6 (14,6%) Masih ada beberapa Guru PNS yang merasa tidak Setuju untuk menguasai aspek-aspek indikator Sertifikasi dan mengaplikasikan aspek-

aspek indikator Kinerja Guru diantaranya : beberapa guru belum memahami 100% Setiap kompetensi kompetensi yang ada, hal ini disebabkan dari beberapa faktor antara lain sebagian besar guru masih kesulitan untuk mengikuti perkembangan teknologi, Keinginan belajar yang sudah berkurang dan pengaplikasian Indikator-indikator kinerja guru belum sepenuhnya dilaksanakan. Hasil analisis Regresi Linier Sederhana sehingga memperoleh hasil $Y = 23,988 + 0,454X_1$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tinggi rendahnya Kinerja Guru di pengaruhi Sertifikasi. Hasil dari analisis korelasi sederhana (R) sebesar 0,695 bernilai positif maka hubungan yang ada adalah hubungan yang positif atau searah. Uji t-tes dengan hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 6,037 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,685, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan “Terdapat Pengaruh yang Signifikan antara Sertifikasi terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Gianyar” jadi hipotesis peneliti menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Sertifikasi terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Gianyar” sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan peneliti atau dapat dikatakan hasil dapat di terima

Sehingga ketika sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru sejalan dengan teori tujuan pemberian sertifikasi bahwa guru- guru pada Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng yang yang sudah menerima tunjangan Sertifikasi sudah 79 %. dan memenuhi standar guru profesional.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Nilai probabilitas X2 adalah 0,036. Nilai ini lebih besar dari 0,05 atau nilai t hitung $2.175 > t$ tabel 2.021 (n-40 alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng.

Hasil penelitian atau temuan ini sejalan dengan Teori disiplin kerja yang dikemukakan Sutrisni.

Disiplin kerja menurut Sutrisno (2009) antara lain yaitu:

- a. Taat terhadap aturan waktu; dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan yang berlaku ; peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya ; aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai dalam perusahaan.

Juga hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Kania Teja Utari1. 2019 *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru (The influence of work discipline on teacher performance)* Hasil pengolahan data diperoleh

persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru adalah $\hat{Y} = 23,298 + 0,739(X)$ dengan konstanta 56,56. Tanda positif (+) menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berjalan satu arah, sehingga apabila semakin tinggi disiplin kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja guru, begitupun sebaliknya. Uji signifikansi menggunakan uji t. Berdasarkan hal tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,1875 dan nilai $t_{tabel(0,05;45-2)}$ sebesar 2,0181. Dengan demikian, nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} ($3,1875 > 2,0181$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa “ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru”. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 19% sedangkan 81% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Dengan hasil penelitian Kania dan Dengan teori disiplin bahwa taat terhadap aturan waktu; taat terhadap peraturan yang berlaku ; peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain dan taat terhadap peraturan lainnya ; aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai akan secara otomatis akan meningkatkan Kinerja Guru pada Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng

3. Pengaruh Pengawas Sekolah (X3) terhadap Kinerja Guru

Nilai probabilitas X3 adalah 0,016. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung $2.522 > t$ tabel 2.021 (n-40 alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengawas sekolah berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng.

Hasil Penelitian sejalan dengan teori Sagala, (2012: 138) mendefinisikan pengawas sekolah adalah tenaga kependidikan professional yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pembinaan dan pengawasan dalam bidang akademik (teknis pendidikan) maupun bidang manajerial (pengelolaan sekolah). Oleh karena itu pengawas sekolah sangat berperan memberi informasi kualitas pendidikan dan tata kelola sekolah yang dibinanya yang selanjutnya akan menjadi acuan pemerintah daerah dalam memperbaiki kualitas pendidikan di daerahnya. Mustofa, (2012: 5) mengemukakan pengawas sekolah atau pengawas satuan pendidikan adalah seseorang yang melaksanakan tugas supervisi bukan inspeksi dan juga seseorang yang melaksanakan kontrol. Oleh sebab itu pengawas sekolah disebut supervisor pendidikan yang bermakna melakukan pembinaan. Sedangkan inspeksi diartikan sebagai kepatuhan kepada peraturan kelembagaan dan kontrol diartikan sebagai pemeriksaan terhadap program-program tersebut dilaksanakan atau tidak

Juga hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Haris, Abdul (2014) *Pengaruh Supervisi Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Takalar* Terlihat dari hasil analisis persentase 61,82 persen berada pada kategori sedang cenderung baik. Demikian juga kinerja guru pada umumnya belum maksimal bila dilihat dari kemampuan dan ketrampilan membuat program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil pembelajaran, terlihat dari hasil analisis persentase 34,55 persen berada pada kategori sedang dan 30,92 persen baik. Terkait dengan supervisi pengawas sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi r sebesar 0,716, artinya semakin baik supervisi pengawas sekolah maka semakin meningkat pula kinerja guru. Pelaksanaan supervisi pengawas sekolah yang terencana, terarah dan sistematis akan berimplikasi secara langsung terhadap meningkatnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesinya sehingga pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah berjalan secara maksimal yang pada akhirnya mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Dengan kedua teori dan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa ketika pengawas melakukan tugas dan fungsinya dengan baik karena pengawas sekolah sangat berperan memberi informasi kualitas pendidikan dan tata kelola sekolah yang dibinanya dan melaksanakan tugas supervisi juga melaksanakan kontrol maksimal maka akan tentunya akan dapat meningkatkan

kinerja Guru pada Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng

4. Pengaruh Tunjangan profesi, Disiplin Kerja dan Pengawas Sekolah secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Uji simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) yang dapat dilihat pada tabel diatas yaitu dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($18,378 > 2,75$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$ nilai sig. uji F sebesar 0,000 pada tingkat signifikan 0,05. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu tunjangan profesi guru, disiplin kerja, dan pengawas sekolah secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan

Ketiga variabel ini jika dilihat dari teori **Variabel Tunjangan Profesi** adalah kesejahteraan bagi guru dapat meningkatkan motivasi kerja dan berpengaruh ke kinerja guru, **Variabel Disiplin kerja** adalah taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; ditunjukkan dengan cara-cara bekerja sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain dan taat terhadap peraturan lainnya ; aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh guru dan **Variabel Pengawasan** yang tupoksinya melakukan pembinaan. dan pengawasan kepada guru . ketiga Variabel ini tentunya berpengaruh kepada kinerja Guru.

5. Variabel yang dominan berpengaruh antara Tunjangan profesi, Disiplin Kerja dan Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan nilai *Unstandardized Coefficients Beta* Tunjangan Profesi guru 0.357 Disiplin kerja 0.460 dan pengawas sekolah 0.253. Variabel Disiplin Kerja Standard koefisien Beta paling besar adalah variabel Disiplin kerja pegawai *Unstandardized Coefficients Beta* dengan nilai 0.460 dengan demikian variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpajang Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. adalah Disiplin kerja guru

Hasil penelitian atau temuan disiplin kerja dominan ini dipengaruhi kondisi pemebelajaran di saat seekarang disaat Pandemi COVID 19 dimana Motivasi Belajar Mengajar menjadi menurun oleh pembelajaran PJJ. Banyak guru yang mengeluh dengan kehadiran siswa secara on line banyak murid tidak hadir karena persoalan fasilitas Pembelajaran seperti; jaringa, tidak punya hp atau laktop atau tidak punya Kuota dan tidak bisa mengoperasikan sisitim jaringan dll.

Kondisi ini berpengaruh ke Disiplin kerja Guru yang membuat guru merasakan bahwa kedisiplinan sangat dibutuhkan dalam bekerja dengan tantangan kondisi Pembelajaran Jarak jauh (PJJ) seperti yang telah dikemukakan sebelumnya Walaupun kondisi sulit kedisiplinan tetap menjadi prioritas utama seperti disiplin waktu mengajar atau kehadiran secara On.line. Variabel Disiplin kerja guru. sangat dibutuhkan oleh responden sehingga responden memilih disiplin kerja yang

sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja Guru pada SD Gugus SD Negeri 40 Lumpajang Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.

Dengan taat terhadap aturan waktu; taat terhadap peraturan yang berlaku ; peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain dan taat terhadap peraturan lainnya ; aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai akan secara otomatis akan meningkatkan Kinerja Guru

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

5.2 Simpulan

Setelah mendapatkan hasil dan pembahasan dari data-data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tunjangan profesi guru berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpajang Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpajang Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng.
3. Pengawas sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpajang Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng.
4. Tunjangan profesi guru, disiplin kerja, dan pengawas sekolah berpengaruh berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpajang Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng.
5. Diantara variabel Tunjangan profesi guru, Disiplin Kerja, dan Pengawas Sekolah, variabel Disiplin kerja guru yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Negeri 40 Lumpajang Kecamatan Pa'jukukang, Kabupaten Bantaeng

5.3 Saran

Dari kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diajukan sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kedisiplinan Guru SD Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng Dengan taat terhadap aturan waktu; taat terhadap peraturan yang berlaku ; peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain dan taat terhadap peraturan lainnya ; aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai akan secara otomatis akan meningkatkan Kinerja Guru
2. Variabel yang perlu ditingkatkan adalah peran Pengawas sekolah karena dari ketiga variabel ini variabel pengawas yang terendah pengaruhnya terhadap kinerja guru apakah kualitas pengawasan perlu di tingkatkan agar kinerja guru bisa lebih optimal, jadwal kehadiran pengawas bisa di tambah sehingga intensitas pengawas disekolah bisa lebih banyak membantu guru dalam mengatasi problem pembelajaran.
3. Guru yang profesional menjadi harapan kita semua, karena dengan adanya peningkatan kemampuan guru sehingga menjadi guru yang profesional diharapkan kualitas pembelajaran pada SD SD Gugus SD Negeri 40 Lumpangang Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng di mengalami peningkatan Sehingga perlu lebih di tingkatkan

profesionalisme guru.

4. Kondisi Pembelajaran yang menghambat untuk segera diatasi oleh pihak sekolah seperti keluhan guru- guru terhadap kehadiran murid di era pandemik COVID 19 perlu diperhatikan masalah kehadiran murid secara on line banyak murid tidak hadir karena persoalan fasilitas Pembelajaran seperti; jaringan, tidak punya hp atau laktop atau tidak punya Kuota dan tidak bisa mengoperasikan sisitim jaringan ini untuk segera dicarikan solusi dan jalan keluar.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Arifin, 2000. *Profesionalisme Guru: Analisis Wacana Reformasi Pendidikan dalam Era Globalisasi*. Simposium Nasional Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Malang.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka cipta.
- Barnawi, Mohammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: AR-Ruzz Media.
- Butin, 2006. *Introduction Future Directions for Service Learning in Higher Education*. International Journal of Teaching and Learning in Higher
- Dharmawan Haryo Dewanto dkk. 2011 *Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Gianyar* Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana Email :dharmawanharyo@gmail .com1 ,erviantono2@yahoo .com2, ketutwinaya14@yahoo.com3an
- DosenPendidikan.Com 2014 Serifikasi Guru Peenegrtian, Dasar Kriteria tujuan dan mamfaat <https://www.dosenpendidikan.go.id>
- Haris, Abdul (2014) *Pengaruh Supervisi Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Takalar*. Magister (S2) thesis, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Kania Teja Utari1. 2019 *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru (The influence of work discipline on teacher performance)* Journal Peendidikan manajemen Perkantoran Vol 4 No 2 Juli 2019 hal 246- 253 Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia
- Kemendikbud 2007 Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun Tunjangan profesi guru Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan Kemendikbud.

- Nurbaeti 2015 *Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kabupaten Sleman* Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Mulyasa, 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mustofa, Arif. (2012). *Belajar dan Pembelajaran*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ondi, Saondi. 2012. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT. Refika Aditama
- KemenPAN 2010 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 ,
- Lestari, Sri.2015. *Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru MTs Mlinjon Filial Trucuk Klaten*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Tidak diterbitkan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru Pedoman Penetapan Peserta Sertifikasi Guru 2010
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 10 Tahun 2009 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan. Keputusan Mendiknas Nomor 022/P/2009 tentang Penetapan Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi Guru
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Rian Ronal 2014 *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan* Jurnal JOM Fekon Vol.1 no.2 Oktober 2014 Pt.Babussalam Barubagian pemasaran
- Robbins, S.P. 2005. *Organization Behavior: Concep-Contraversies Application*. New Jersey: Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.
- Siswanto, H.B. Dr. 2006 .*Pengantar Manajemen edisi kedua*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sudjana, Nana.2011. *Buku Kerja Pengawas Sekolah*. Jakarta: Kemendiknas.Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.

Sudjana, Nana. 2012a. Pengawas dan Kepengawasan: Memahami Tugas Pokok, Fungsi, Peran dan Tanggung Jawab Sekolah. Bekasi: Binamitra Publishing..

————— 2012b. Supervisi Pendidikan: Konsep dan Aplikasinya bagi Pengawas Sekolah. Bekasi: Binamitra Publishing.

Sulistiyorini, 2001. Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru. Ilmu Pendidikan: 28 (1) 62-70.

Syarif.2015 *Pengaruh Kinerja Kepala sekolah dan Keterpenuhan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru*. PPs UNM

Syaiful, Sagala. 2012. Supervisi Pembelajaran. Bandung : Alfabeta

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

.

Lampiran 1. Kusioner Penelitian

**Guru Di Gugus SD.Negeri 40 Lumpangang, Kecamatan Pa'jukukang
Kabupaten Bantaeng**

Sehubungan dengan penyusunan Tesis dengan judul yang telah disebutkan di atas, maka dengan hormat, saya :

Nama : Mahdi Nawir
NIM : 2019MM12614
Alamat : Konsentra Manajemen Pendidikan, Program Pasca Sarjana, STIE Nobel Indonesia

Memohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi kusioner (daftar pertanyaan) yang saya ajukan ini secara jujur dan terbuka. Daftar pertanyaan ini saya ajukan semata-mata untuk keperluan penelitian sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang Magister Manajemen Pendidikan, Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Atas partisipasi Saudara/i dalam mengisi daftar pertanyaan/kusioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

MAHDI NAWIR

BAGIAN I
IDENTIFIKASI RESPONDEN

Petunjuk Pengisian :

- a. Mohon untuk mengisi pertanyaan dibawah ini dengan sebenar-benarnya.
- b. Berilah tanda (X) pada pilihan yang telah disediakan.
- c. Nomor responden tidak perlu diisi.

1. No. Responden :
2. Nama (boleh tidak diisi) :
3. Pekerjaan :
4. Asal Sekolah :
5. Usia :
6. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

BAGIAN II

A. Petunjuk Pengisian

- Berilah tanda (√) seberapa besar tingkat persetujuan Anda terhadap pertanyaan pertanyaan berikut.
- Jawaban yang tersedia berupa skala Likert yaitu antara 1-5, yang mempunyai arti:
 - 1 = Sangat Tidak Setuju
 - 2 = Tidak Setuju
 - 3 = Biasa Saja / Netral
 - 4 = Setuju
 - 5 = Sangat Setuju

B. Pertanyaan Penelitian

1. Tunjangan Profesi Guru

No	Item Pertanyaan	Nilai				
		1	2	3	4	5
1	Saya sebagai guru kelas memiliki sertifikat pendidik					
2	Saya sebagai guru kelas mengajar 24 jam dan memenuhi syarat untuk mendapatkan tunjangan profesi guru					
3	Saya adalah guru kelas dan terdata sebagai guru tetap					
4	Saya guru kelas yang berusia dibawah usia 60 Tahun					

2. Disiplin Kerja

No	Item Pertanyaan	Nilai				
		1	2	3	4	5
1	Saya tepat waktu datang ke sekolah untuk mengajar					
2	Saya menaati peraturan yang dikeluarkan oleh pihak sekolah dan pihak Dinas Pendidikan					
3	Saya berperilaku disiplin dan bertanggungjawab terhadap tugas					

3. Pengawas Sekolah

No	Item Pertanyaan	Nilai				
		1	2	3	4	5
1	Pengawas sekolah menyusun program pengawasan untuk sekolah					
2	Pengawas sekolah melaksanakan penilaian proses belajar mengajar					
3	Pengawas Sekolah mengumpulkan dan mengolah data sumber daya Pendidikan					
4	Pengawas sekolah memberikan arahan, bantuan dan bimbingan kepada guru kelas					

5	Pengawas Sekolah melaksanakan penilaian dan monitoring kepada guru kelas					
6	Pengawas Sekolah menyusun laporan hasil pengawasan guru-guru di sekolah					

4. Kinerja Guru

No	Item Pertanyaan	Nilai				
		1	2	3	4	5
1	Saya menyusun perencanaan dan persiapan mengajar					
2	Saya menguasai materi yang akan saya ajarkan di kelas					
3	Saya menguasai metode dan strategi pembelajaran					
4	Saya memberikan tugas-tugas kepada siswa pada saat mengajar di kelas					
5	Saya mempunyai kemampuan mengelola siswa saat mengajar di kelas					
6	Saya memiliki kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi pembelajaran di kelas					

Lampiran 2. Data Hasil Kusioner

HASIL KUSIONER RESPONDEN

1. Hasil Kusioner Tunjangan Profesi Guru

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Item Total Tunjangan Profesi Guru
1	5	5	4	4	18
2	5	5	5	5	20
3	4	4	4	5	17
4	4	4	4	5	17
5	5	5	5	5	20
6	4	4	4	4	16
7	5	4	5	4	18
8	4	4	4	5	17
9	4	4	4	3	15
10	5	5	5	5	20
11	5	5	5	5	20
12	4	4	4	5	17
13	5	5	4	5	19
14	5	5	4	5	19
15	5	4	5	4	18
16	4	4	4	5	17
17	4	4	4	5	17
18	5	5	4	5	19
19	4	4	4	4	16
20	5	5	4	5	19
21	4	4	4	4	16
22	5	4	5	4	18
23	5	4	5	4	18
24	5	5	5	5	20
25	4	4	4	5	17
26	5	5	5	5	20
27	4	4	4	5	17
28	5	5	4	5	19

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Item Total Tunjangan Profesi Guru
29	5	5	5	5	20
30	5	5	4	4	18
31	4	5	3	5	17
32	4	4	4	4	16
33	4	4	4	5	17
34	5	5	4	5	19
35	5	5	4	5	19
36	4	4	4	4	16
37	5	5	4	5	19
38	5	5	5	5	20
39	5	5	5	5	20
40	5	5	5	5	20

2. Disiplin Kerja Guru

No	X2.1	X2.2	X2.3	Item Total Disiplin Kerja
1	5	5	5	15
2	4	4	4	12
3	4	4	4	12
4	5	5	4	14
5	4	4	5	13
6	5	4	4	13
7	5	5	4	14
8	4	5	5	14
9	4	4	4	12

No	X2.1	X2.2	X2.3	Item Total Disiplin Kerja
10	5	5	4	14
11	5	5	4	14
12	5	4	5	14
13	5	5	5	15
14	5	5	5	15
15	5	5	5	15
16	4	4	4	12
17	4	4	4	12
18	4	5	4	13
19	4	4	4	12
20	5	5	4	14
21	4	4	4	12
22	5	5	5	15
23	5	5	4	14
24	5	5	5	15
25	5	5	5	15
26	5	5	5	15
27	4	5	4	13
28	4	5	4	13
29	5	4	5	14
30	4	5	4	13
31	4	5	4	13
32	4	5	4	13
33	4	5	4	13
34	4	4	5	13
35	4	5	4	13
36	4	4	4	12
37	4	5	4	13
38	5	5	5	15
39	5	5	5	15
40	5	5	5	15

3. Hasil Kusioner Pengawas Sekolah

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Item Total Pengawas Sekolah
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	4	4	4	4	26
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	4	4	4	26
6	5	5	4	4	4	4	26
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	4	5	5	5	5	29
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	4	4	4	4	4	24
13	5	5	5	5	4	5	29
14	5	5	5	5	4	5	29
15	5	5	4	4	4	4	26
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	4	4	5	4	4	26
18	4	5	4	5	4	4	26
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	5	5	5	4	5	28
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	5	5	4	4	4	27
23	5	5	5	5	5	5	30
24	4	5	5	5	5	5	29
25	5	5	4	5	5	5	29
26	4	5	4	5	5	5	28
27	5	5	4	4	4	5	27
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	5	4	4	4	5	27
31	5	5	4	4	4	5	27

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Item Total Pengawas Sekolah
32	5	5	4	4	4	5	27
33	5	5	4	4	4	5	27
34	5	4	4	5	4	4	26
35	4	5	4	5	4	4	26
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	5	5	5	4	5	28
38	5	5	5	5	4	5	29
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	5	5	5	5	5	30

4. Hasil Kusioner Kinerja Guru

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Kinerja Guru
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	4	4	5	4	4	26
3	4	4	4	3	4	4	23
4	5	4	4	4	4	4	25
5	5	4	5	4	4	4	26
6	5	4	4	5	4	4	26
7	5	4	4	4	5	5	27
8	5	4	4	5	4	4	26
9	4	4	4	3	4	3	22
10	4	4	4	5	5	5	27
11	5	4	4	4	5	5	27
12	5	4	4	5	4	4	26
13	5	5	4	5	4	5	28
14	5	5	4	5	4	5	28
15	5	4	4	5	4	4	26
16	5	4	4	4	4	4	25
17	5	4	4	4	4	4	25
18	5	4	4	4	5	5	27
19	4	4	4	4	4	4	24
20	5	4	5	5	4	5	28

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Kinerja Guru
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	4	4	5	4	4	26
23	5	4	4	4	5	5	27
24	4	4	4	5	5	5	27
25	5	4	4	4	5	5	27
26	5	5	4	4	4	4	26
27	5	4	4	4	5	5	27
28	4	4	4	5	5	5	27
29	5	4	4	5	4	4	26
30	4	4	4	5	5	5	27
31	5	4	4	4	5	5	27
32	5	4	4	4	5	5	27
33	4	4	4	5	5	5	27
34	5	4	4	4	5	5	27
35	5	4	4	4	5	5	27
36	4	4	4	4	4	4	24
37	5	4	5	5	4	5	28
38	5	5	5	5	5	4	29
39	5	5	5	5	4	5	29
40	5	5	5	5	5	5	30

Lampiran 3. Data Hasil pengolahan SPSS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Tunjangan Profesi Guru	Disiplin Kerja	Pengawas Sekolah
N		40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	18,1250	13,5500	27,1000
Std. Deviation		1,48820	1,15359	2,19323
Most Extreme Differences	Absolute	,175	,183	,157
Positive		,175	,183	,146
Negative		-,172	-,171	-,157
Kolmogorov-Smirnov Z		1,108	1,159	,992
Asymp. Sig. (2-tailed)		,172	,136	,279

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Guru
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26,5250
	Std. Deviation	1,67925
Most Extreme Differences	Absolute	,189
	Positive	,189
	Negative	-,186
Kolmogorov-Smirnov Z		1,193
Asymp. Sig. (2-tailed)		,116

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Correlations

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

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
X1.1	Pearson Correlation	1	.756**	.610**	.177
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.275
	N	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.756**	1	.210	.465**
	Sig. (2-tailed)	.000		.194	.002
	N	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.610**	.210	1	.021
	Sig. (2-tailed)	.000	.194		.898
	N	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.177	.465**	.021	1
	Sig. (2-tailed)	.275	.002	.898	
	N	40	40	40	40
Item Total Tunjangan Profesi Guru	Pearson Correlation	.868**	.830**	.635**	.578**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40

		X2.1	X2.2	X2.3	Item Total Disiplin Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.374*	.510**	.846**
	Sig. (2-tailed)		.018	.001	.000
	N	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.374*	1	.131	.658**
	Sig. (2-tailed)	.018		.421	.000
	N	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.510**	.131	1	.738**
	Sig. (2-tailed)	.001	.421		.000
	N	40	40	40	40
Item Total Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.846**	.658**	.738**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

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

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

		X2.1	X2.2	X2.3	Item Total Disiplin Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.374*	.510**	.846**
	Sig. (2-tailed)		.018	.001	.000
	N	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.374*	1	.131	.658**
	Sig. (2-tailed)	.018		.421	.000
	N	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.510**	.131	1	.738**
	Sig. (2-tailed)	.001	.421		.000
	N	40	40	40	40
Item Total Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.846**	.658**	.738**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

		Y.	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
Y.	Pearson	1	.266	.266	.147	-
	CorrelationSig. (2-tailed)		.097	.097	.366	.058
Y.	N	4	40	40	40	40
	Pearson	0	1	.481*	.318*	-
Y.	CorrelationSig. (2-tailed)	.266				.020
	N	40	4	.002	.045	.903
Y.	Pearson	40	0	40	40	40
	CorrelationSig. (2-tailed)	.266	.481*		.318*	-
Y.	N	40	.002	4	.045	.020
	Pearson	40	40	0	40	.903
Y.	CorrelationSig. (2-tailed)	.147	40	.318*		40
	N	.366	*	.045	4	-
Y.	Pearson	40	.045	40	0	.009
	CorrelationSig. (2-tailed)	-.058	40	-.020	-.009	-
Y.	N	.722	-.020	.903	.958	4
	Pearson	40	.903	40	40	0
Y.	CorrelationSig. (2-tailed)	.132	40	.159	.275	.693*
	N	.417	.159	.326	.086	*
Item Total Kinerja	Pearson	40	.326	40	40	.000
	CorrelationSig. (2-tailed)	.461*	40	40	.628*	40
Item Total Kinerja	N	*	40	.568*	*	.502*
	Pearson	.003	*		.000	*

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.699	4

Reliability
Scale: ALL VARIABLES
Case Processing Summary

N		%	
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.609	3

Reliability
Scale: ALL VARIABLEI
Case Processing Summary

N		%	
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	6

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

N		%	
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

Cronbach's Alpha	N of Items
.602	6

Frequencies Statistics

X1.1			X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Y.1
Valid	40	40	40	40	40	40	40
Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
N	Valid	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1.1			Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Frequency	Valid	Setuju	16	40.0	40.0	40.0
		Sangat setuju	24	60.0	60.0	100.0
		Total	40	100.0	100.0	

X1.2

Frequency			Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	19	47.5	47.5	47.5
	Sangat Setuju	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.3

Frequency			Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	25	62.5	62.5	65.0
	Sangat Setuju	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.4

Frequency			Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	11	27.5	27.5	30.0
	Sangat Tsetuju	28	70.0	70.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.1

Frequency			Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	50.0	50.0	50.0
	Sangat Tsetuju	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.2

Frequency			Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	Setuju	13	32.5	32.5	32.5
	Sangat Tsetuju	27	67.5	67.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.3

Frequency			Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	24	60.0	60.0	60.0
	Sangat Setuju	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3.1

Frequency			Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	37.5	37.5	37.5
	Sangat Setuju	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3.2

Frequency			Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	12	30.0	30.0	30.0
	Sangat Setuju	28	70.0	70.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3.3

Frequency			Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	24	60.0	60.0	60.0
	Sangat Setuju	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3.4

Frequency			Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	19	47.5	47.5	47.5
	Sangat Setuju	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3.5

Frequency			Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	28	70.0	70.0	70.0
	Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3.6

Frequency			Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	18	45.0	45.0	45.0
	Sangat Setuju	22	55.0	55.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Y.1

Frequency			Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	10	25.0	25.0	25.0
	Sangat Setuju	30	75.0	75.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Y.2

Frequency			Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	33	82.5	82.5	82.5
	Sangat Setuju	7	17.5	17.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Y.3

Frequency			Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	33	82.5	82.5	82.5
	Sangat Setuju	7	17.5	17.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Y.4

Frequency			Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5.0	5.0	5.0
	Setuju	18	45.0	45.0	50.0
	Sangat Setuju	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.5

Frequency			Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	55.0	55.0	55.0
	Sangat Setuju	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.6

Frequency			Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	17	42.5	42.5	45.0
	Sangat Setuju	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean	
					Statistic	Std. Error
Tunjangan Profesi Guru	40	5.00	15.00	20.00	18.1250	.23531
Disiplin Kerja	40	3.00	12.00	15.00	13.5750	.17500
Pengawas Sekolah	40	6.00	24.00	30.00	27.1000	.34678
Kinerja Guru	40	8.00	22.00	30.00	26.5250	.26551
Valid N (listwise)	40					

Descriptive Statistics

	Std. Deviation Statistic	Variance Statistic
Tunjangan Profesi Guru	1.48820	2.215
Disiplin Kerja	1.10680	1.225
Pengawas Sekolah	2.19323	4.810
Kinerja Guru	1.67925	2.820
Valid N (listwise)		

Regression

Variables Entered/Removed^a

Variables Model	Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawas Sekolah, Tunjangan Profesi Guru, Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.572	1.09852

a. Predictors: (Constant), Pengawas Sekolah, Tunjangan Profesi Guru, Disiplin Kerja

ANOVA^a

Sum of Model		Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.532	3	22.177	18.378	.000 ^b
	Residual	43.443	36	1.207		
	Total	109.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Pengawas Sekolah, Tunjangan Profesi Guru, Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.942	2.648		2.621	.013
	Tunjangan Profesi Guru	.357	.140	.316	2.555	.015
	Disiplin Kerja	.460	.212	.303	2.175	.036
	Pengawas Sekolah	.253	.100	.331	2.522	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Variables Entered/Removed^a

Variables Model	Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawas Sekolah, Tunjangan Profesi Guru, Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.778 ^a	.605	.572	1.09852	1.290

a. Predictors: (Constant), Pengawas Sekolah, Tunjangan Profesi Guru, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^a

Sum of Model		Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.532	3	22.177	18.378	.000 ^b
	Residual	43.443	36	1.207		
	Total	109.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Pengawas Sekolah, Tunjangan Profesi Guru, Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.942	2.648		2.621	.013
	Tunjangan Profesi Guru	.357	.140	.316	2.555	.015
	Disiplin Kerja	.460	.212	.303	2.175	.036
	Pengawas Sekolah	.253	.100	.331	2.522	.016

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Tunjangan Profesi Guru	.716	1.397
	Disiplin Kerja	.564	1.773
	Pengawas Sekolah	.638	1.568

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficient Correlations^a

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficient Correlations^a

Model				Pengawas Sekolah	Tunjangan Profesi Guru	Disiplin Kerja
1	Correlations	Pengawas Sekolah	1.000	-.157	-.481	
		Tunjangan Profesi Guru	-.157	1.000	-.371	
		Disiplin Kerja	-.481	-.371	1.000	
	Covariances	Pengawas Sekolah	.010	-.002	-.010	
		Tunjangan Profesi Guru	-.002	.020	-.011	
		Disiplin Kerja	-.010	-.011	.045	

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Tunjangan Profesi Guru	Disiplin Kerja
1	1	3.990	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	32.126	.02	.65	.06
	3	.003	34.885	.90	.17	.22
	4	.002	40.201	.08	.19	.73

Collinearity Diagnostics^a

Variance ...

Model	Dimension	Pengawas Sekolah
1	1	.00
	2	.40
	3	.00
	4	.59

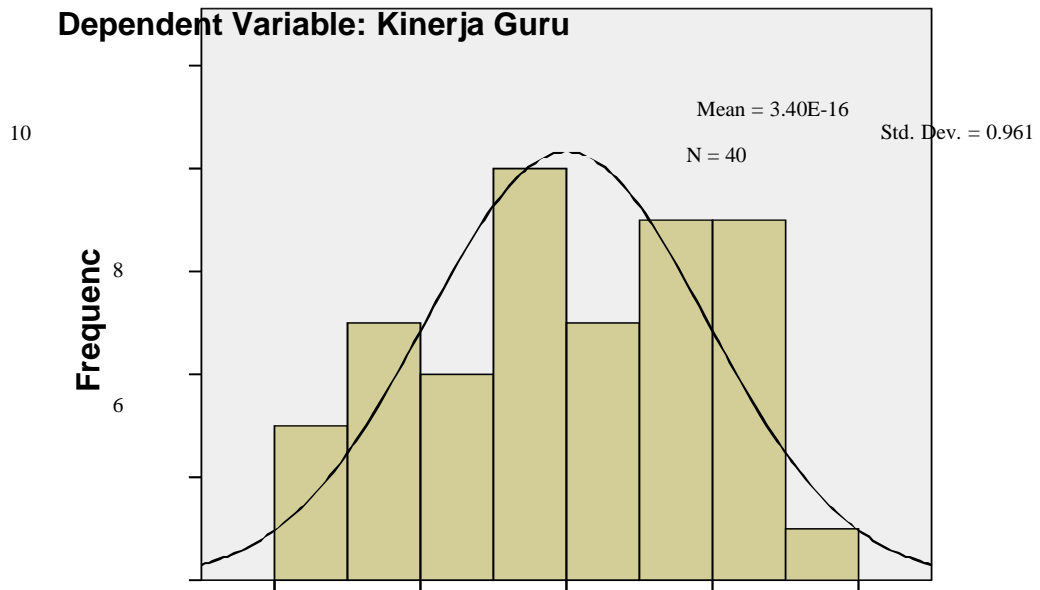
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Residuals Statistics^a

Minimum		Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23.8994	28.5848	26.5250	1.30612	40
Std. Predicted Value	-2.010	1.577	.000	1.000	40
Standard Error of Predicted Value	.205	.566	.339	.078	40
Adjusted Predicted Value	24.2285	28.5442	26.5500	1.30258	40
Residual	-2.07816	2.12901	.00000	1.05542	40
Std. Residual	-1.892	1.938	.000	.961	40
Stud. Residual	-1.995	2.049	-.011	1.014	40
Deleted Residual	-2.33965	2.37986	-.02496	1.17765	40
Stud. Deleted Residual	-2.086	2.150	-.014	1.035	40
Mahal. Distance	.380	9.361	2.925	1.880	40
Cook's Distance	.000	.152	.029	.041	40
Centered Leverage Value	.010	.240	.075	.048	40

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Histogram



Regression Standardized Residual

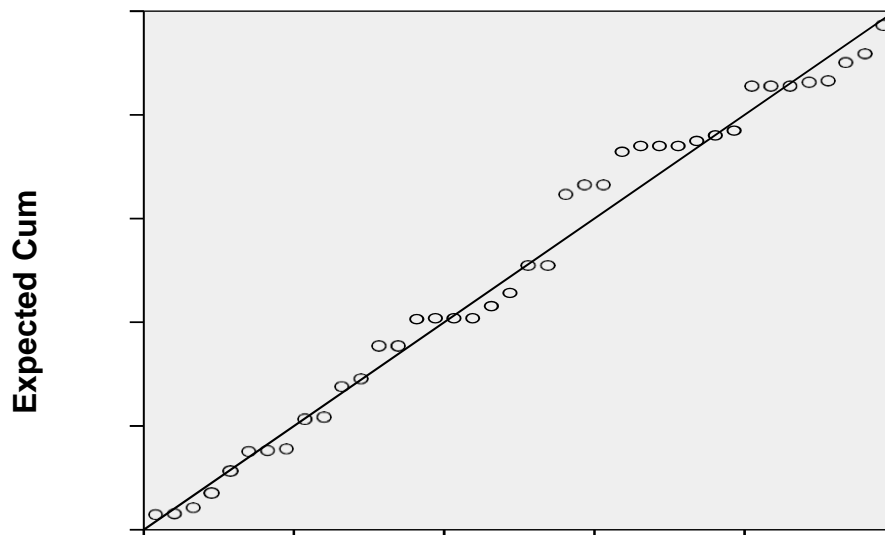
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Guru

1.0

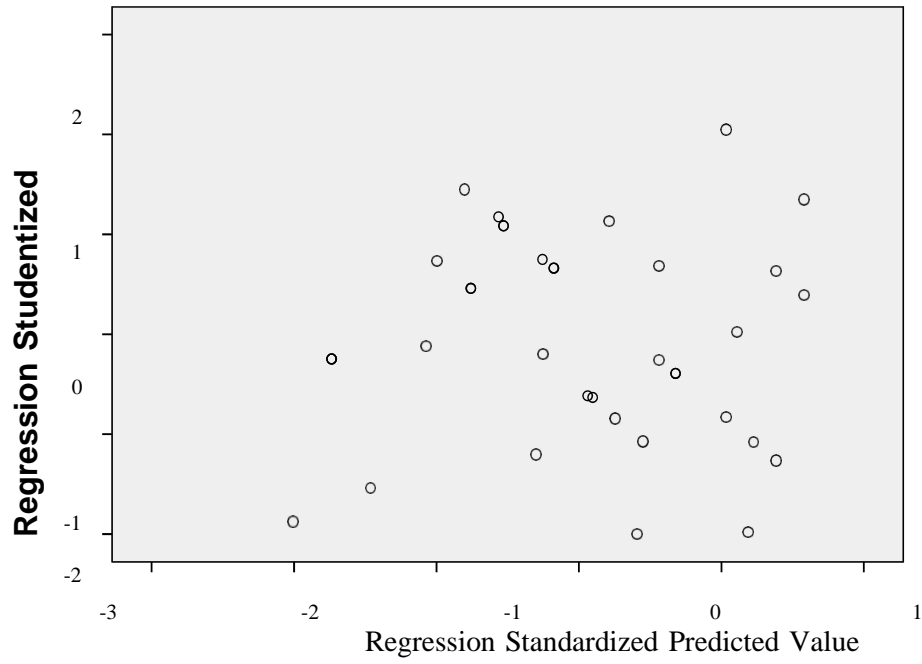
Dependent Variable: Kinerja Guru

1.0



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Guru





Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

NOBEL INDONESIA INSTITUTE

Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

SURAT KETERANGAN

No.705/DBK/VAL/NII/STIE-NI/VI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Lembaga Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : MAHDI NAWIR

NIM : 2019MM12614

Program Studi: MANAJEMEN PENDIDIKAN

Alamat/No.Hp : 085299464682

Adalah benar telah melakukan **validasi data** di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 08 Juni 2021

Kepala Lembaga Nobel Indonesia Institute,



Sumaryadi Sabil, S.T.