

**PENGARUH TUNJANGAN SERTIFIKASI,
PROFESIONALISME DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI GUGUS SD INPRES UJUNG KATINTING
KEC. PA'JUKUKANG KAB.BANTAENG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**NURJANNAH
2019.MM.12554**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH TUNJANGAN SERTIFIKASI,
PROFESIONALISME DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI GUGUS SD INPRES UJUNG KATINTING
KEC. PA'JUKUKANG KAB.BANTAENG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**NURJANNAH
2019.MM.1.2554**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN**

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

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH TUNJANGAN SERTIFIKASI,
PROFESIONALISME DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI GUGUS SD INPRES UJUNG KATINTING
KEC. PA'JUKUKANG KAB.BANTAENG**

Oleh:

**NURJANNAH
2019MM12554**

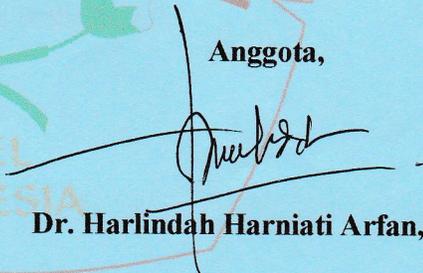
Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 26 Mei 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Ketua,

Anggota,


Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.

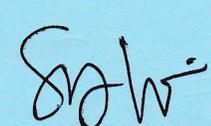

Dr. Harlindah Harniati Arfan, M.AP

Mengetahui :

**Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**


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


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

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

***PENGARUH TUNJANGAN SERTIFIKASI, PROFESIONALISME DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS SD INPRES
UJUNG KATINTING KEC. PA'JUKUKANG KAB.BANTAENG***

Nama Mahasiswa : Nurjannah
NIM : 2019.MM.1.2554
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Pendidikan

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. H,Mashur Razak, S.E, M.M.
Anggota : Dr. Harlindah Harniati Arfan,M.AP.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Abdul Khalik, S.E., M.Si.
Dosen Penguji 2 : Dr. Irwan, ST, MM.

Tanggal Ujian : 26 Mei 2021
SK Penguji Nomor : 29/SK/PPS/STIE-NI/IV/2021

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



NURJANNAH
NIM: 2019.MM.1.2554

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul *“Pengaruh Tunjangan Sertifikasi, Profesionalisme dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Gugus SD Inpres Ujung Katinting 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. H. Mashur Razak, S.E., M.M.** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr. Harlindah Harniati Arfan M.Ap.** 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,

Nurjannah

ABSTRAK

Nurjannah. 2021. Pengaruh Tunjangan Sertifikasi, Profesionalisme, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng, dibimbing oleh Mashur Razak dan Harlindah Harniati Arfan.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh Tunjangan Sertifikasi, Kemampuan Profesionalisme dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng (2) menganalisis pengaruh Tunjangan Sertifikasi, Kemampuan Profesionalisme dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng (3) menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di

Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini dilaksanakan pada Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Data penelitian diperoleh melalui survey pada semua guru yang berada di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng, yaitu berjumlah 66 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang dibagikan kepada seluruh responden penelitian. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan perangkat lunak SPSS 26.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa (1) profesionalisme dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng, sedangkan tunjangan sertifikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng (2) secara simultan variabel tunjangan sertifikasi, profesionalisme dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng (3) secara parsial menunjukkan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) yaitu disiplin kerja.

Kata kunci: tunjangan sertifikasi, profesionalisme, disiplin kerja, dan kinerja guru



ABSTRACT

Nurjannah. 2021. *The Effect of Certification Allowance, Professionalism, and Work Environment on Teacher Performance at SD Negeri Inpres Ujung Katinting, Pa'jukukang District, Bantaeng Regency, supervised by Mashur Razak and Harlindah Harniati Arfan.*

This study aims to (1) partially analyze the effect of Certification Allowance, Professionalism Ability and Work Discipline on Teacher Performance in the Ujung Katinting Elementary School Cluster, Pa'jukukang District, Bantaeng Regency (2) analyze the effect of Certification Allowance, Professionalism Ability and Work Discipline simultaneously on Teacher Performance in the Ujung Katinting Elementary School Cluster, Pa'jukukang District, Bantaeng Regency (3) analyzing the most dominant variables influencing teacher performance in the Ujung Katinting Inpres Elementary School Cluster, Pa'jukukang District, Bantaeng Regency. This research was conducted at the Ujung Katinting Elementary School Cluster, Pa'jukukang District, Bantaeng Regency. The research data was obtained through a survey of all teachers in the Ujung Katinting Elementary School Cluster, Pa'jukukang District, Bantaeng Regency, which amounted to 66 people. Data were collected using a questionnaire with a Likert scale which was distributed to all research respondents. Data analysis used multiple linear regression with SPSS 26 software.

The results of this study indicate that (1) professionalism and work discipline affect teacher performance in the Ujung Katinting Elementary School Cluster, Pa'jukukang District, Bantaeng Regency, while the certification allowance has no effect on teacher performance in the Ujung Katinting Elementary School Cluster, Pa'jukukang District, Bantaeng Regency (2) Simultaneously, the variables of certification allowance, professionalism and work discipline affect teacher performance in the Ujung Katinting Elementary School Cluster, Pa'jukukang District, Bantaeng Regency (3) partially show the most dominant variable affecting teacher performance (Y), namely work discipline.

Keywords: *certification allowance, professionalism, work discipline, and teacher performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN DALAM.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN IDENTITAS.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
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	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Definisi Gugus Sekolah.....	13
2.3 Tunjangan Sertifikasi Guru.....	13

2.3.1	Pengertian Sertifikasi Guru.....	13
2.3.2	Landasan Hukum Sertifikasi Guru.....	15
2.3.3	Tujuan Sertifikasi Guru.....	16
2.3.4	Pelaksanaan, Alur dan Prosedur Sertifikasi Guru.....	17
2.3.5	Indikator Tunjangan Sertifikasi	21
2.4	Profesionalisme Guru.....	24
2.4.1	Pengertian Profesionalisme Guru.....	24
2.4.2	Kriteria-kriteria Guru Profesionalisme.....	27
2.4.3	Upaya untuk meningkatkan Profesionalisme Guru.....	29
2.4.4	Indikator Profesionalisme Guru.....	31
2.5	Disiplin Kerja.....	32
2.5.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	32
2.5.2	Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	33
2.5.3	Aspek dan Indikator Disiplin Kerja.....	34
2.5.4	Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	36
2.6	Kinerja Guru.....	38
2.6.1	Pengertian Kinerja.....	38
2.6.2	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	40
2.6.3	Indikator Kinerja	42
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN		45
3.1	Kerangka Konseptual Penelitian	45
3.2	Hipotesis	47
3.3	Operasional Variabel	47
BAB IV METODE PENELITIAN		54
4.1	Pendekatan Penelitian.....	54
4.2	Tempat dan Waktu Penelitian	54
4.3	Populasi dan Sampel	54
4.4	Teknik Pengumpulan Data	55
4.5	Jenis dan Sumber Data	56

4.6 Metode Analisis Data	56
4.6.1. Analisis Kuantitatif	56
4.6.2. Teknik Analisis Data.....	58
4.6.3. Uji Asumsi Klasik.....	58
4.6.4. Uji Hipotesis	61
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
5. 1 Hasil Penelitian.....	64
5.1.1 Profil Objek Penelitian	64
5.1.2 Profil Responden	65
5.1.3 Analisis Deskriptif.....	67
5.1.4 Uji Instrumen	74
5.1.5 Uji Asumsi Klasik	77
5.1.6 Uji Hipotesis.....	82
5.2 Pembahasan.....	88
5.2.1 Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec Pajukukang Kab.Bantaeng	89
5.2.2 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec.Pajukukang Kab.Bantaeng	90
5.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec.Pajukukang Kab.Bantaeng.....	92
5.2.4 Pengaruh Tunjangan Sertifikasi, Profesionalisme dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec.Pajukukang Kab.Bantaeng.....	94
5.2.5 Pengaruh Variabel Yang Dominan Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec.Pajukukang Kab.Bantaeng.....	95
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	96
6.1. Simpulan.....	96
6.2. Saran.....	97

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 1.1	Alur dan Prosedur Sertifikasi.....	18
Gambar 3.1	Kerangka Konseptual	46
Gambar 5.1	Histogram Nilai Residual	79
Gambar 5.2	P-P Plot Normalitas Nilai Residual	80
Gambar 5.2	Pengujian Heterokedastisitas	81

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
5.1. Jenis Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
5.2. Jenis Responden Berdasarkan Usia	66
5.3. Analsis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Tunjangan Sertifikasi	69
5.4. Analsis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Profesionalisme Guru.....	70
5.5. Analsis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Disiplin Kerja	72
5.6. Analsis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Kinerja Guru.....	73
5.7. Item-Total Statistics Variabel X_1	75
5.8. Item-Total Statistics Variabel X_2	75
5.9. Item-Total Statistics Variabel X_3	76
5.10. Item-Total Statistics Variabel Y_2	76
5.11. Hasil Uji Reliabilitas	77
5.12. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	78
5.13. Coefficients Collinearity Statistics	80
5.14. Coefficientsa	82
5.15. Coefficients ^a	84
5.16. ANOVA ^a	86
5.17. Model Summary ^b	88

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 2: TABULASI DATA

LAMPIRAN 3: HASIL ANALISIS DATA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu bangsa dikatakan maju apabila didukung adanya manusia yang berkualitas yang akan menjadi ujung tombak pembangunan bangsa. Pendidikan dijadikan sebagai faktor strategis dalam menciptakan kemajuan bangsanya oleh negara-negara yang maju seperti Amerika, Inggris, Jerman, Prancis, Rusia, China, Jepang, Korea Selatan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif dihasilkan dari pendidikan yang berkualitas. Ini akan mendorong suatu negara menjadi negara yang maju pada perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Suatu wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional adalah Sekolah yang merupakan salah satu organisasi pendidikan. Sumber daya manusia yang ada di sekolah sangat menentukan keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah seperti kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha, dan tenaga kependidikan lainnya. Selain itu harus didukung pula oleh sarana dan prasarana yang memadai.

Undang-Undang RI No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab XI pasal 39, menyatakan bahwa:

1. Tenaga kependidikan mempunyai tugas melaksanakan administrasi, pengelola, pengawas, pengembang, dan pelayanan teknik untuk mendukung proses pendidikan di satuan pendidikan.
2. Pendidikan yaitu tenaga profesional yang mempunyai tugas merencanakan dan menyelesaikan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran,

membimbing dan melatih, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.

Guru berperan penting, posisi strategis, dan bertanggung jawab pada pendidikan nasional. Guru mempunyai tugas sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup artinya mendidik, sementara meneruskan dan mengembangkan ilmu, pengetahuan dan teknologi artinya mengajar. Sedangkan mengembangkan keterampilan- keterampilan pada siswa berarti mengajar.

Kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu maupun kelompok adalah kinerja (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 1991) dalam Sri Sundari (2019). Hasil kerja yang dicapai seorang guru bisa dilihat apakah guru itu sanggup menyelesaikan tugasnya dengan baik, artinya guru memiliki tanggung jawab, sanggup menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan bisa meraih target yang telah ditetapkan, adanya pengawasan dari pengurus, kondisi lingkungan yang kondusif akan mendukung kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan.

Hal-hal yang dapat merangsang kinerja seseorang sangatlah kompleks. Hal-hal tersebut diantaranya: latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, motivasi kerja dan sebagainya. Motivasi merupakan suatu hal yang erat hubungannya dengan kinerja. Abilitas seseorang dapat terwujud dari skill dan pengetahuan, sedangkan skill dapat terwujud dari kecakapan. Kepribadian dan pengetahuan dapat terwujud dari pendidikan, pengalaman latihan dan minat.

Begitu kompleksnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru, maka dalam penelitian ini hanya akan mengamati tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu tunjangan sertifikasi, profesionalisme dan disiplin kerja. Dengan pengamatan terhadap ketiga factor tersebut diharapkan permasalahan yang terjadi di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang dapat di temukan solusinya.

Permasalahan yang terjadi di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang adalah masih kurangnya kinerja guru-guru di Gugus tersebut. Kurangnya kinerja guru-guru di Gugus tersebut dapat dilihat pada nilai Rata Rata PKG (Penilaian Kinerja Guru) semua guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa;jukukang Kabupaten Bantaeng masih standar dan perlu ditingkatkan. Nilai Rata Rata PKG (Penilaian Kinerja Guru) semua guru hanya berkisar 50-an saja.

Kurangnya kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa;jukukang Kabupaten Bantaeng juga disebabkan masih rendahnya tingkat kompetensi profesional guru. Kenyataan di lapangan menerangkan bahwa kinerja guru belum memuaskan, yang diindikasikan dengan adanya beberapa guru yang kurang mampu saat membuat perencanaan pengajaran yang baik, dalam pemanfaatan media pembelajaran kurang terampil, tidak disesuaikan dengan model pembelajaran tertentu, kurang mengaktifkan siswa dalam belajar, sehingga kurang mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir siswa, metode pembelajaran yang konvensional yang monolitik dan sebagainya.

Tidak dapat dihindari dimana guru merupakan salah satu komponen paling penting yang sangat menentukan sukses atau tidaknya suatu rentetan proses pendidikan. Upaya perbaikan dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang didukung oleh Guru yang profesional sehingga akan memberikan dampak signifikan. Oleh karena itu, Pemerintah tidak tanggung tanggung untuk memperbaiki kualitas, kinerja, dan kesejahteraan Guru di Indonesia, diantaranya adalah melalui program pemberian Tunjangan Profesi guru.

Tunjangan yang diberikan kepada guru dan dosen yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya adalah Tunjangan Profesi Guru (Ratriani, 2021).

Program sertifikasi sudah dimulai sejak tahun 2005 dan selama ini melalui penilaian portofolio mendapat tunjangan satu kali gaji pokok apabila guru lolos proses sertifikasi, namun pada kenyataannya sertifikasi tersebut tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar.

Kenyataan yang ada di lapangan, setelah mendapatkan tunjangan profesi guru, kesejahteraan guru pun meningkat secara signifikan, akan tetapi peningkatan kesejahteraan yang signifikan tersebut tidak sejalan dengan peningkatan kinerja para guru, bahkan ada beberapa kasus di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa;jukukang Kabupaten Bantaeng, kinerja guru cenderung stagnan bahkan mengalami penurunan setelah guru tersebut menerima tunjangan profesi guru.

Menurut pasal 8 UU 14/2005 ada empat kompetensi pedagogik yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Pada penelitian ini akan mengkaji

kompetensi pedagogik yang dibatasi hanya kompetensi profesional saja, karena ingin diketahui kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang kemungkinan akan membimbing peserta didik sesuai standar nasional pendidikan.

Tingkat kompetensi profesional guru masih rendah di saat ini dikarenakan beberapa faktor yang berasal dari internal guru itu sendiri dan faktor lain yang berasal dari luar. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Kebutuhan hidup harian keluarga belum bisa terpenuhi secara cukup oleh penghasilan yang diperoleh guru. Sehingga, upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan informasi menjadi terhambat karena dana untuk membeli buku, berlangganan Koran, internet tidak tersedia. Sementara untuk memenuhi kebutuhan dapur harus juga melakukan kerja sampingan lainnya.
2. Kurangnya minat guru untuk memperluas wawasan sebagai upaya menambah kompetensi pedagogiknya.
3. Makin banyaknya lulusan guru di tiap tahunnya. Hal itu adalah akibat dari mudahnya pemerintah memberikan izin pendirian LPTK (Lembaga Pendidikan Tinggi Keguruan)
4. Beban guru yang cukup besar dalam satu minggu disebabkan jumlah murid dalam satu kelas cukup banyak
5. Belum terbangun seyogianya kompetensi profesional guru yang seharusnya perlu memperlihatkan sikap kompeten sebagai seorang pendidik bukan hanya sekadar pengajar. Seorang guru akan terangkat harkat dan

martabatnya hanya melalui karya nyata dan sikap keseharian yang diperlihatkan serta diakui kompetensi profesionalnya oleh masyarakat

Seorang guru sebaiknya memperhatikan kedisiplinan. Kedisiplinan harus ditanamkan dalam bekerja secara terus menerus. Kebiasaan melakukan disiplin yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut akan tertanam. Pada umumnya orang yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi adalah mereka yang berhasil dalam bidangnya masing-masing. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin. Masalah kedisiplinan ini seharusnya menjadi perhatian bagi setiap manusia. Disiplin berperan sangat penting guna mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesan dalam bekerja, karena tanpa kedisiplinan maka seseorang tidak memiliki pegangan mengenai apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya.

Profesionalisme guru yang masih rendah membuat guru-guru menjadi kurang disiplin lagi. Terkadang guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng datang tidak tepat waktu. kompetensi profesional yang dimiliki masih rendah sehingga kinerjanya juga rendah Tidak melaksanakan aturan-aturan yang berlaku di lingkungan sekolah. Kompetensi profesional yang dimiliki masih rendah sehingga kinerjanya juga rendah terlihat dari sikap guru yang indiscipliner.

Berdasarkan fakta-fakta tersebut diatas maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tunjangan Sertifikasi, Profesionalisme dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang penelitian ini maka dirumuskan masalah penelitian sebagai dasar pelaksanaan penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Tunjangan Sertifikasi, Kemampuan Profesionalisme dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng?
2. Apakah Tunjangan Sertifikasi, Kemampuan Profesionalisme dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng?
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting 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 menganalisis pengaruh Tunjangan Sertifikasi, Kemampuan Profesionalisme dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.
2. Untuk menganalisis pengaruh Tunjangan Sertifikasi, Kemampuan Profesionalisme dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru di

Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.

3. Untuk menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Institusi

Dapat memberikan gambaran dan informasi yang berguna bagi Guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng.

2. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan permasalahan tentang Guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng.

3. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih secara teori terutama dalam Sumber Daya Manusia (SDM).

BAB II
KAJIAN 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
Hendarto (2009)	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 bawa variabel bebas gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru.
Eko Djatmiko (2006)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Semarang	Variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekiolah 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%

NAMA	JUDUL	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
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, 2009	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.

NAMA	JUDUL	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
Raharjo Soni, 2011	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Self Monitoring terhadap Kepuasan dan Kinerja	Variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekiolah 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 sekiolah 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.

NAMA	JUDUL	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
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 sekiolah 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 sekiolah 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 sekiolah 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 Definisi Gugus Sekolah

Gugus Sekolah yaitu kumpulan dari tiga sampai delapan sekolah dasar yang lokasinya berada di dalam lingkungan terdekat. Gugus sekolah sebagai media pemberdayaan guru-guru secara berkelompok dan melibatkan pengawas sekolah, kepala sekolah dan guru yang ada pada gugus tersebut. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam gugus sekolah diperuntukkan untuk menambah keberdayaan guru. Gugus sekolah yang telah melaksanakan pemberdayaan dengan baik sesuai dengan prosedur adalah suatu inovasi yang perlu dipromosikan kepada gugus lain untuk menjadi model dan motivasi. Gugus sekolah bermanfaat bagi tahap pembentukan kelompok, pola interaksi kelompok, proses kelompok serta kohesitas kelompok (Sulaeman,.

Gugus Sekolah merupakan sebuah lembaga/organisasi yang dijadikan sebagai pusat peningkatan sekolah dasar di sekitarnya yang memiliki tujuan mengembangkan mutu pendidikan. Biasanya Gugus sekolah menangani lima hingga delapan sekolah dasar yang berada di daerahnya. Gugus sekolah juga bertugas mengawasi setiap sekolah dasar baik kinerja guru, karyawan dan kepala sekolah serta menjadi data center akademik bagi sekolah dasar yang ditangani.

2.3 Tunjangan Sertifikasi Guru

2.3.1 Pengertian Sertifikasi Guru

Sertifikasi merupakan pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen atau bukti formal yang dijadikan sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.

Berikut ini pengertian sertifikasi dari beberapa sumber referensi:

- Menurut Mulyasa (2007:34), sertifikasi guru adalah proses pengujian kompetensi yang dibuat untuk memaparkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai dasar pemberian sertifikat pendidik.
- Menurut Martinis Yamin (2006:2), sertifikasi merupakan pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen atau bukti formal yang dijadikan sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.
- Menurut Masnur Muslich (2007:2), sertifikasi ialah sertifikat pendidik yang diberikan kepada guru karena telah memenuhi persyaratan tertentu, dimana kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta mempunyai kemampuan guna mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang diikuti dengan meningkatkan kesejahteraan yang layak.
- Menurut Shoimin (2013:81), Sertifikasi guru merupakan suatu proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidikan diberikan kepada guru dengan kompetensi yang telah sesuai standar profesional guru. Guru profesional menjadi syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas.
- Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan dosen, Sertifikasi merupakan suatu proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen.

Sertifikasi umumnya mengacu pada sebuah proses pemberian atas pengakuan terhadap suatu profesi tertentu dan menjadi bukti kelayakan yang bersangkutan untuk melaksanakan praktik profesinya. Pengakuan terhadap profesi

pendidik sekaligus pemberian ijin guna melakukan praktik mendidik merupakan sertifikasi bagi pendidik.

Tunjangan yang diberikan kepada guru dan dosen yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya adalah Tunjangan Profesi Guru (Ratriani, 2021).

2.3.2 Landasan Hukum Sertifikasi Guru

Pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan berdasar acuan Landasan Hukum yakni sebagai berikut (Trianto dkk, 2006:18):

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 mengenai Standar Nasional Pendidikan.
4. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 mengenai Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru.
5. Fatwa/Pendapat Hukum Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No.I.UM.01.02-253.
6. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 mengenai Sertifikasi bagi Guru dalam jabatan.
7. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 40 Tahun 2007 mengenai Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan melalui Jalur Pendidikan.

8. Keputusan Mendiknas Nomor 057/O/2007 Tahun 2007 mengenai Penetapan Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi Guru Dalam Jabatan.
9. Keputusan Mendiknas Nomor 122/P/2007 Tahun 2007 mengenai Penetapan Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi Guru Dalam Jabatan melalui Jalur Pendidikan.

2.3.3 Tujuan Sertifikasi Guru

Upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan merupakan sertifikasi dalam kerangka makro yang bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut (Mulyasa, 2009:34):

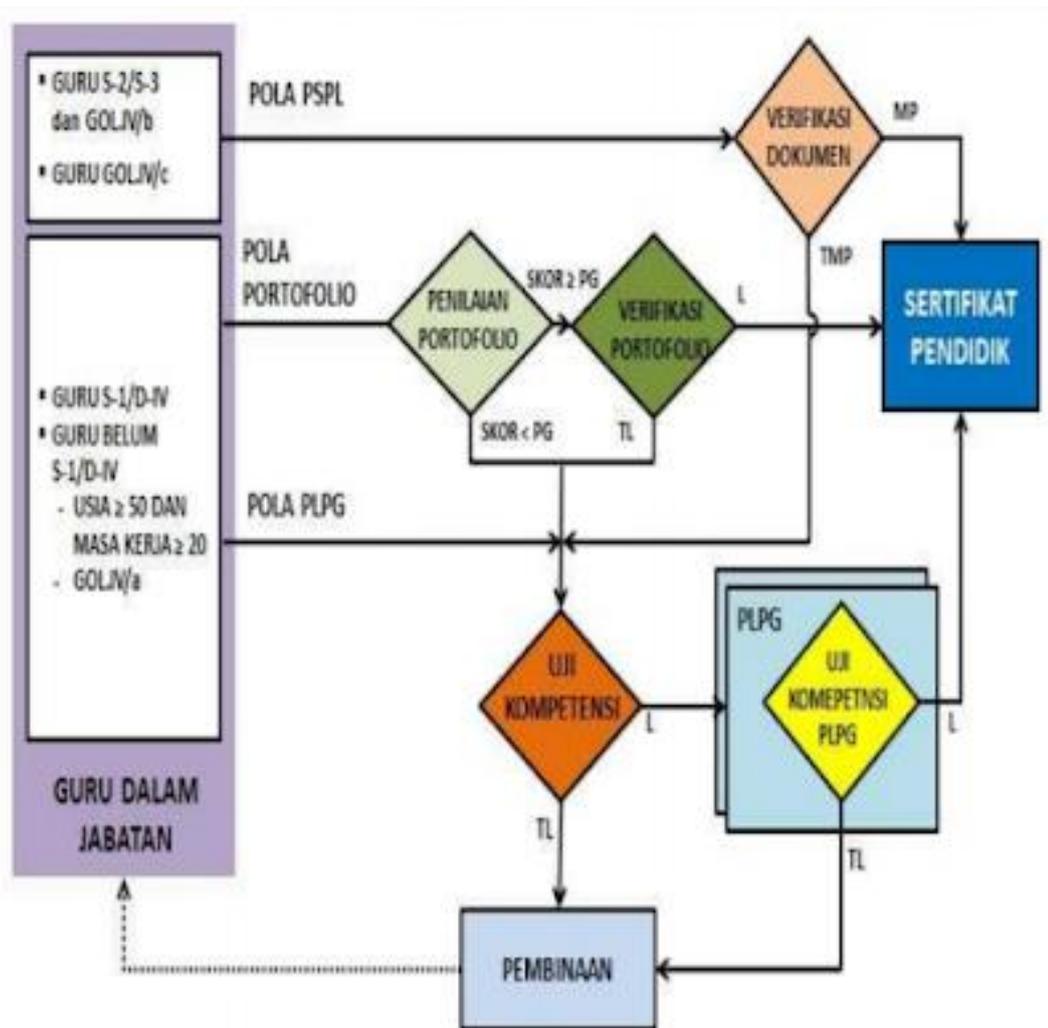
1. Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
2. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan.
3. Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrument untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten.
4. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
5. Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

Sedangkan menurut buku panduan dari kemendiknas, sertifikasi bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut (Zulaekha, 2011:11):

1. Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan.
3. Meningkatkan martabat guru.
4. Meningkatkan profesionalisme guru.

2.3.4 Pelaksanaan, Alur dan Prosedur Sertifikasi Guru

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 5 tahun 2012, guru dalam jabatan yang telah memenuhi persyaratan dapat mengikuti sertifikasi melalui pelaksanaan sebagai berikut (Rustad, 2012:2):



Pelaksanaan, Alur dan Prosedur Sertifikasi Guru

a. Pemberian Sertifikat Pendidik secara Langsung (Pola PSPL)

Sertifikasi guru pola PSPL didahului dengan verifikasi dokumen. Peserta sertifikasi guru pola PSPL sebagai berikut:

1. Guru yang sudah memiliki kualifikasi akademik S-2 atau S-3 dari perguruan tinggi terakreditasi dalam bidang kependidikan atau bidang studi yang relevan dengan mata pelajaran atau rumpun mata pelajaran yang diampunya

dengan golongan paling rendah IV/b atau yang memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/b.

2. Guru kelas yang sudah memiliki kualifikasi akademik S-2 atau S-3 dari perguruan tinggi terakreditasi dalam bidang kependidikan atau bidang studi yang relevan dengan tugas yang diampunya dengan golongan paling rendah IV/b atau yang memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/b.
3. Guru bimbingan dan konseling atau konselor yang sudah memiliki kualifikasi akademik S-2 atau S-3 dari perguruan tinggi terakreditasi dalam bidang kependidikan atau bidang studi yang relevan dengan tugas bimbingan dan konseling dengan golongan paling rendah IV/b atau yang memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/b.
4. Guru yang diangkat dalam jabatan pengawas pada satuan pendidikan yang sudah memiliki kualifikasi akademik S-2 atau S-3 dari perguruan tinggi terakreditasi dalam bidang kependidikan atau bidang studi yang relevan dengan tugas kepengawasan dengan golongan paling rendah IV/b atau yang memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/b; atau.
5. Guru yang sudah mempunyai golongan paling rendah IV/c, atau yang memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/c (melalui in passing).

b. Penilaian Portofolio (Pola PF)

Sertifikasi guru pola PF dilakukan melalui penilaian dan verifikasi terhadap kumpulan berkas yang mencerminkan kompetensi guru. Komponen penilaian portofolio mencakup: (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) pengalaman mengajar, (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (5) penilaian dari atasan dan pengawas, (6) prestasi akademik, (7) karya pengembangan profesi, (8) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (9) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan (10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Peserta Sertifikasi pola Portofolio adalah guru dan guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan yang telah memenuhi persyaratan akademik dan administrasi serta memiliki prestasi dan kesiapan diri. Sementara itu, bagi guru yang telah memenuhi persyaratan akademik dan administrasi namun tidak memiliki kesiapan diri untuk mengikuti sertifikasi melalui pola PF, dibolehkan mengikuti sertifikasi pola PLPG setelah lulus Uji Kompetensi Awal (UKA).

c. Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG)

Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) merupakan pola sertifikasi dalam bentuk pelatihan yang diselenggarakan oleh Rayon LPTK untuk memfasilitasi terpenuhinya standar kompetensi guru peserta sertifikasi. Beban belajar PLPG sebanyak 90 jam pembelajaran selama 10 hari dan dilaksanakan dalam bentuk perkuliahan dan workshop menggunakan pendekatan pembelajaran aktif, inovatif,

kreatif, efektif dan menyenangkan (PAIKEM). Perkuliahan dilaksanakan untuk penguatan materi bidang studi, model-model pembelajaran, dan karya ilmiah. Workshop dilaksanakan untuk mengembangkan, mengemas perangkat pembelajaran dan penulisan karya ilmiah. Pada akhir PLPG dilaksanakan uji kompetensi. Peserta sertifikasi pola PLPG adalah guru yang bertugas sebagai guru kelas, guru mata pelajaran, guru bimbingan dan konseling atau konselor, serta guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan yang memilih: (1) sertifikasi pola PLPG, (2) pola PF yang berstatus tidak mencapai passing grade penilaian portofolio atau tidak lulus verifikasi portofolio (TLVVPF), dan (3) PSPL tetapi berstatus tidak memenuhi persyaratan (TMP) yang lulus UKA.

2.3.5 Indikator Tunjangan Serifikasi

Adapun Indikator Sertifikasi adalah sebagai berikut:

1. Kualifikasi akademik

Kualitas akademik, yaitu tingkatan pendidikan formal yang telah diraih sampai dengan saat guru mengikuti sertifikasi, baik pendidikan gelar (S-1, S-2, atau S-3) maupun nongelar (D-4 atau Post Graduate diploma), baik di dalam maupun diluar negeri. Bukti fisik yang berkaitan dengan komponen tersebut berupa ijazah atau sertifikat diploma.

2. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan, yaitu pengalaman disaat mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan dan/ atau penambahan kompetensi untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik, baik pada tingkatan kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun

internasional. Bukti fisik komponen tersebut berupa sertifikat, piagam, atau surat keterangan dari lembaga penyelenggara diklat.

3. Pengalaman mengajar

Pengalaman mengajar merupakan masa kerja guru (termasuk guru bimbingan dan konseling) dalam melakukan tugas sebagai tenaga pendidik pada satuan pendidikan yang telah ditetapkan sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang (dapat dari pemerintah dan/ atau kelompok masyarakat penyelenggara pendidikan). Bukti fisik dari komponen tersebut berupa surat keputusan atau surat keterangan yang sah dari lembaga yang berwenang.

4. Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran

Komponen ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu perencanaan mengenai pembelajaran dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Perencanaan mengenai pembelajaran, yaitu adanya persiapan mengelola pembelajaran yang akan dikerjakan dalam kelas pada setiap tatap muka. Perencanaan mengenai pembelajaran ini paling tidak mencakup perumusan tujuan/ kompetensi, pemilihan dan pengorganisasian materi, pemilihan sumber/ media pembelajaran, skenario pembelajaran, dan penilaian proses dan hasil belajar. Bukti fisik penilaian pembelajaran berupa rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP/RP/SP) hasil kerja guru yang bersangkutan sebanyak lima satuan yang berbeda. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, ialah kegiatan guru saat mengelola pembelajaran di kelas dan pembelajaran individual. Kegiatan ini mencakup tahapan prapembelajaran (pengecekan

kesiapan kelas dan apersepsi), kegiatan inti (penguasaan materi, strategi pembelajaran, pemanfaatan media/sumber belajar, evaluasi, serta penggunaan bahasa), dan penutup refleksi, rangkuman, dan tindak lanjut). Bukti fisik pelaksanaan pembelajaran berupa hasil penilaian oleh kepala sekolah dan/atau pengawas terhadap kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas.

5. Penilaian dari atasan dan pengawas

Penilaian dari atasan dan pengawas, yaitu penilaian atasan terhadap kompetensi kepribadian dan sosial. Aspek yang dinilai meliputi: a) ketaatan menjalankan agama; b) tanggung jawab; c) kejujuran; d) kedisiplinan; e) keteladanan; f) etos kerja; g) inovasi dan kreatifitas; h) kemampuan menerima kritik dan saran; i) kemampuan berkomunikasi; dan j) kemampuan bekerjasama. Penilaian dilakukan dengan Format Penilaian Atasan.

6. Prestasi akademik

Prestasi akademik, yaitu prestasi yang dicapai guru, utamanya yang terkait dengan bidang keahliannya mendapatkan pengakuan dari lembaga/panitia penyelenggara, baik tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional. Komponen

2.4 Profesionalisme Guru

2.4.1 Pengertian Profesionalisme Guru

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), profesionalisme ialah ‘mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional’. Dengan demikian, profesionalisme guru ialah mutu, kualitas, dan tindak tanduk dari seorang guru yang profesional (Dindin Samsudin, 2017).

Istilah profesionalisme dari asal kata *profession*. Dalam Kamus Inggris Indonesia, *profession* artinya pekerjaan. Arifin dalam buku Kapita Selekta Pendidikan menerangkan bahwa *profession* mempunyai arti yang sama dengan kata *occupation* atau pekerjaan yang membutuhkan keahlian yang didapat melalui pendidikan atau latihan khusus. Dalam buku yang ditulis oleh Kunandar yang berjudul Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan menyebutkan bahwa profesionalisme berasal dari kata profesi dimana artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan dipelajari oleh seseorang. Profesi dapat juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mengharuskan pengetahuan dan keterampilan khusus yang didapat dari pendidikan akademis secara intensif. Jadi, profesi ialah suatu pekerjaan atau jabatan yang meminta keahlian tertentu (Fatkhah Amirul Huda, 2017).

Menurut Martinis Yamin seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik, dan prosedur berlandaskan intelektualitas pengertian dari profesi. Jasin Muhammad yang dikutip oleh

Yunus Namsa, beliau menerangkan bahwa suatu lapangan pekerjaan yang dalam melakukan tugasnya memerlukan teknik dan prosedur ilmiah, memiliki dedikasi serta cara menyikapi lapangan pekerjaan yang berorientasi pada pelayanan yang ahli ialah profesi. Pengertian profesi ini terkandung makna bahwa di dalam suatu pekerjaan profesional dibutuhkan teknik serta tata cara yang dijadikan landasan intelektual yang mengacu pada pelayanan yang ahli (Fatkhani Amirul Huda, 2017).

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa profesi merupakan suatu pekerjaan atau keahlian yang mewajibkan kompetensi intelektualitas, sikap dan keterampilan tertentu yang didapat melalui proses pendidikan secara akademis. Dengan demikian, Kunandar memaparkan profesi guru sebagai keahlian dan kewenangan khusus dalam bidang pendidikan, pengajaran, dan pelatihan yang dialami dan dijadikan mata pencaharian dalam memenuhi kebutuhan hidup yang bersangkutan. Guru sebagai pekerjaan yang mensyaratkan kompetensi (keahlian dan kewenangan) dalam pendidikan dan pembelajaran agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut secara efektif dan efisien serta berhasil guna artinya guru sebagai profesi (Fatkhani Amirul Huda, 2017).

Uzer Usman memberikan suatu kesimpulan bahwa suatu pekerjaan yang bersifat profesional membutuhkan keahlian beberapa bidang ilmu yang dengan sengaja harus dipelajari lalu diaplikasikan untuk kepentingan umum. Profesional juga dapat diartikan sebagai pencaharian atau sebagai orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim, dan sebagainya. Dengan

kata lain, pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang dikhususkan bagi mereka yang mempunyai keahlian pada bidang tertentu dan dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang bagi mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain (Fatkhah Amirul Huda, 2017).

Dengan bertitik tolak pada pengertian ini, maka orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal adalah pengertian guru profesional. Pengertian profesionalisme itu sendiri merupakan suatu penafsiran bahwa suatu keahlian tertentu dibutuhkan dalam pekerjaan tertentu dimana keahlian itu hanya didapat melalui pendidikan khusus atau latihan khusus. Profesionalisme guru yaitu kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkenaan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian (Fatkhah Amirul Huda, 2017).

Sementara itu, guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran adalah guru yang profesional. Dengan kata lain, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian guru profesional ialah orang yang mempunyai kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia sanggup melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru yang profesional yaitu orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta berpengalaman di bidangnya. Sedangkan Oemar Hamalik menerangkan bahwa guru profesional ialah orang yang telah menjalani program pendidikan guru dan mempunyai

tingkatan master serta telah memperoleh ijazah negara dan telah berpengalaman mengajar dalam kelas-kelas besar ([Fatkhan Amirul Huda, 2017](#)).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, profesi merupakan suatu jabatan, Profesional ialah kemampuan atau keahlian dalam memegang suatu jabatan tertentu, sedangkan profesionalisme ialah jiwa dari suatu profesi dan profesional. Dengan demikian, profesionalisme guru dalam penelitian ini adalah profesionalisme guru dalam bidang studi tertentu yaitu seorang guru yang mempunyai kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang studi tertentu serta telah berpengalaman dalam mengajar sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal serta memiliki kompetensi sesuai dengan kriteria guru profesional, dan profesinya itu telah menjadi sumber mata pencaharian (Fatkhan Amirul Huda, 2017).

2.4.2. Kriteria-Kriteria Guru Profesional

Semua guru pasti ingin menjadi guru profesional, namun banyak kriteria yang harus diwujudkan agar menjadi guru yang profesional. Kriteria-kriteria guru profesional adalah sebagai berikut;

- Harus memiliki akhlak dan budi pekerti yang luhur supaya dapat memberikan contoh yang baik pada anak didik.
- Memiliki kesanggupan agar bisa mendidik dan mengajar anak didik dengan baik.

- Memahami bahan atau materi pelajaran yang akan dibawakan saat mengajar.
- Mempunyai kualifikasi akademik dengan latar belakang pendidikan sesuai bidang.
- Mampu membuat administrasi kependidikan (RPP, Silabus, Kurikulum, KKM, dan sebagainya)
- Memiliki tekad, semangat dan motivasi untuk mengabdikan ilmu yang dimiliki pada peserta didik.
- Selalu meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya dengan terus belajar.
- Untuk menambah wawasan dan pengalaman selalu mengikuti diklat dan pelatihan.
- Untuk mengembangkan pembelajaran dengan lebih aktif, kreatif, dan inovatif dan *up to date* terhadap informasi atau masalah yang terjadi di sekitar.
- Menguasai IPTEK (komputer, internet, blog, facebook, website, dsb).
- Untuk bisa menggali dan menambah wawasan selalu gemar membaca.
- Selalu berkarya tanpa henti (membuat PTK, bahan ajar, artikel, dsb).
- Selalu berinteraksi dan bersosialisasi dengan orangtua murid, teman sejawat dan lingkungan sekitar dengan baik.
- Aktif mengikuti kegiatan-kegiatan organisasi kependidikan (KKG, PGRI, Pramuka)
- Menanamkan sikap cinta kasih, tulus dan ikhlas saat mengajar.

2.4.3 Upaya Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru

Pemerintah, Instansi Pendidikan dan para guru tentunya telah menempuh berbagai upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru. Adapun upaya untuk meningkatkannya adalah sebagai berikut :

1. Mengikuti pendidikan pada tingkatan yang lebih tinggi sesuai kualifikasi akademik. Hal ini sesuai Undang-Undang Guru dan Dosen bahwa seorang guru akan memperoleh kompetensi profesional bila melalui pendidikan profesi dan guru juga diharuskan untuk memiliki kualifikasi akademik minimal S-1 atau D4. Terlebih di saat sekarang, perkembangan sistem pendidikan semakin meningkat. Guru yang memiliki pendidikan yang tinggi diharapkan menambah pengetahuannya dan memperoleh informasi baru di dunia pendidikan agar tahu perkembangan ilmu pendidikan.
2. Melalui Program Sertifikasi Guru. Adapun upaya agar profesionalisme guru meningkatkan adalah melalui sertifikasi dimana dalam sertifikasi Nampak adanya suatu uji kelayakan dan kepatutan yang harus diikuti seseorang, terhadap kriteria-kriteria yang secara ideal telah ditentukan. Guru berseangat untuk memperbaiki diri, meningkatkan kualitas ilmu, dan profesionalisme dalam dunia pendidikan dengan adanya sertifikasi.
3. Mengikuti Diklat dan pelatihan bagi guru. Diklat dan pelatihan adalah salah satu metode pembinaan untuk memperluas wawasan / pengetahuan guru. Kegiatan diklat dan pelatihan sangat perlu diikuti

oleh guru dengan diikuti usaha tindak lanjut untuk menerapkan hasil hasil diklat dan pelatihan.

4. Gerakan Guru Membaca (G2M).

Guru sebaiknya memiliki minat baca yang tinggi guna mengembangkan wawasan dan pengetahuannya. Tidak lucu bukan kalau guru menyuruh muridnya untuk rajin membaca sedangkan gurunya enggan untuk membaca. Oleh karena itu perlu digalakkan Gerakan Guru Membaca. Dapat memanfaatkan buku-buku atau media masa yang tersedia di perpustakaan, sekolah ataupun toko buku, atau dengan mengakses internet tentang hal-hal yang berhubungan dengan spesialisasinya ataupun pengetahuan umum yang dapat meningkatkan wawasannya.

5. Melalui Organisasi KKG (Kelompok Kerja Guru).

Salah satu kegiatan yang digunakan untuk membina dan meningkatkan profesional guru sekolah dasar di antaranya melalui KKG. KKG adalah media kerja sama guru-guru dan sebagai tempat mendiskusikan masalah yang berhubungan dengan kemampuan profesional, yaitu dalam hal merencanakan, melaksanakan dan menilai kemajuan murid.

6. Senantiasa Produktif Dalam Menghasilkan Karya-Karya Di Bidang Pendidikan.

Guru sebaiknya lebih banyak menulis, terutama tentang masalah-masalah pendidikan dan pengajaran. Hal ini termasuk salah satu

teknik untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menuangkan konsep-konsep dan gagasan dalam bentuk tulisan. Setiap guru harus sadar dan mau melatih diri jika ia benar.

2.4.4 Indikator profesionalisme Guru

Fungsi dan tujuan sekolah dilaksanakan oleh guru professional serta harus memiliki kompetensi-kompetensi agar guru mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Sebagai indikator maka guru yang dinilai kompeten secara profesional (Oemar Hamalik, 2006), apabila:

- (1) Guru tersebut bertanggung jawab dengan sebaik-baiknya.
- (2) Guru tersebut berperan aktif secara berhasil.
- (3) Guru tersebut berusaha mencapai tujuan pendidikan (tujuan intruksional) sekolah.
- (4) Guru tersebut berperan dalam proses mengajar dan belajar dalam kelas.

2.5 Disiplin Kerja

2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Suatu sikap dan perilaku seseorang yang ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku adalah disiplin kerja.

Perusahaan selalu mementingkan penegakkan disiplin kerja. Tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan akan terjamin dan terpelihara dengan adanya disiplin kerja, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai, suasana kerja akan menyenangkan bila disiplin kerja terlaksanakan dengan baik sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berikut definisi dan pengertian disiplin kerja dari beberapa sumber buku:

- Menurut Sastrohadiwiryo (2003), suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya dan tidak mengelak untuk menerima sangsi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya adalah disiplin kerja.
- Menurut Rivai (2011), disiplin kerja ialah suatu alat yang digunakan para manajer dalam berkomunikasi dengan pegawai, sehingga mereka dapat mengubah perilaku serta sebagai suatu usaha untuk sadar dan bersedia untuk mematuhi segala peraturan perusahaan.
- Menurut Hasibuan (2002), disiplin kerja merupakan Kesadaran dan Kesiediaan menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kesadaran ialah sikap bersedia menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan ialah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan terlaksananya peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

- Menurut Sutrisno (2009), Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada adalah disiplin kerja atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

2.5.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Moekizat (2002), disiplin kerja ada dua jenis, yaitu:

1. **Self imposed discipline**, yaitu disiplin yang menekankan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari dalam diri seseorang pada hakikatnya merupakan suatu respon spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan dorongan dalam dirinya sendiri untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
2. **Command discipline**, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang bersumber dari suatu kekuasaan yang diakui dan memakai cara-cara menakutkan agar dapat dilaksanakan dan dijadikan kebiasaan dalam menaati peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem command discipline memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Menurut Handoko (2001), terdapat empat bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. **Disiplin Preventif.** Disiplin preventif adalah kegiatan yang harus dilaksanakan para karyawan agar mengikuti standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
2. **Disiplin Korektif.** Disiplin korektif adalah kegiatan dilakukan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan berusaha untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
3. **Aturan Kompromi Panas.** Aturan ini menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan seharusnya sesuai dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompromi panas.
4. **Disiplin Progresif.** Disiplin progresif adalah memberikan hukuman yang berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai agar memilih tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

2.5.3 Aspek dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Robbins (2005), ada tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

a. Disiplin waktu

Disiplin waktu artinya sikap yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja, meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin peraturan

Peraturan atau tata tertib ada yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Diharapkan pegawai mematuhi peraturan atau tata tertib tersebut. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi.

c. Disiplin tanggung jawab

Wujud tanggung jawab pegawai yaitu penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta sanggup menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009), indikator disiplin kerja ada empat, yaitu:

1. **Taat terhadap aturan waktu.** Terlihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. **Taat terhadap peraturan Sekolah.** Peraturan dasar mengenai cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. **Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.** Terlihat dalam cara-cara menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berinteraksi dengan unit kerja lain.

4. **Taat terhadap peraturan lainnya di Sekolah.** Aturan mengenai apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

2.5.4 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2002), tingkat disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang hendak dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Maksudnya tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik agar ditiru oleh bawahannya, jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak dapat mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap

pekerjaannya. Bila pegawai semakin menyukai pekerjaannya, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Waskat efektif akan memicu kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indiscipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut.

g. Sangsi

Sangsi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, perilaku indiscipliner pegawai akan berkurang.

2.6. Kinerja Guru

2.6.1 Pengertian Kinerja

Menurut A. Tabrani Rusyan dkk, (2000:17) dalam Aina Mulyana (2019), melakukan proses pembelajaran baik yang dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping menyelesaikan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian merupakan pengertian Kinerja guru.

Mitrani (1995:131) dalam Aina Mulyana (2019), pernyataan sejauh mana seseorang telah melakokan perannya dalam menyelenggarakan strategi organisasi, baik dalam meraih sasaran-sasaran khusus yang berhubungan dengan peranan perseorangan, dan atau dengan menunjukkan kompetensi-kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi apakah dalam suatu peranan tertentu, atau secara lebih umum merupakan definisi dari Kinerja.

Kinerja ASN adalah seberapa besar kontribusi yang diberikan pegawai kepada organisasi yang meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif (Marbawi Adamy, 2016).

Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Marbawi Adamy (2016), kinerja pegawai merupakan suatu pekerjaan yang dikerjakan pegawai yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dikerjakan pegawai, dan hubungan pegawai dengan organisasi. Robbins (2003) dalam Thoyib (2005) dalam Marbawi Adamy (2016) menerangkan bahwa istilah lain dari kinerja ialah human output yang bias diukur dari produktivitas, absensi,

turnover, citizenship, dan satisfaction. Sedangkan Baron dan Greenberg (1990) dalam Thoyib (2005) dalam Marbawi Adamy (2016) memaparkan bahwa kinerja pada individu juga ditafsirkan dengan job performance, work outcomes, task performance.

Hasil seseorang secara menyeluruh selama periode tertentu di dalam mengerjakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama merupakan pengertian Kinerja.(Rivai & Basri, 2004) dalam Masrum, et al (2015).

Menurut Bangun (2012) dalam Marbawi Adamy (2016) kinerja (*performance*) adalah hasil suatu pekerjaan yang telah dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*). standar pekerjaan (*job standard*) adalah persyaratan tertentu yang dapat dilakukan dalam mencapai tujuan suatu pekerjaan, jadi standar pekerjaan merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dengan baik oleh pegawai dalam suatu organisasi.

Dari beberapa definisi tersebut penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk menyelesaikan sesuatu kegiatan dan melengkapinya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

2.6.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Selanjutnya A. Tabrani Rusyan dkk (2000:17) dalam Aina Mulyana (2019) menjelaskan bahwa untuk menunjang keberhasilan kinerja guru seperti dijelaskan di atas, maka perlu berbagai faktor yang mendukung, di antaranya:

1) Motivasi Kinerja Guru

Sebaiknya dorongan muncul dari dalam diri guru itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, Namun motivasi dari luar juga dapat menyemangati kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.

2) Etos Kinerja Guru

Guru yang memiliki etos kerja berpeluang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos kerja. Etos kerja yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugasnya berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena:

- a) Pergeseran waktu yang menimbulkan terjadinya perubahan dan perkembangan dalam kehidupan manusia.
- b) Keterbukaan untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.
- c) Perubahan lingkungan utamanya di bidang teknologi.

3) Lingkungan Kinerja guru

Lingkungan kerja yang dapat menunjang penyelesaian tugas seorang guru secara efektif dan efisien, meliputi:

- a) Lingkungan social-psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya Kinerja guru.
 - b) Lingkungan fisik, ruang Kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (1) Ruangan harus bersih, (2) Ada ruangan khusus untuk kerja, (3) Peralatan dan perabotan tertata baik, (4) Mempunyai penerangan yang baik, (5) Tersedia meja kerja yang cukup, (6) Sirkulasi udara yang baik, dan (7) Jauh dari kebisingan.
- ### 4) Tugas dan tanggung jawab guru
- a) Tanggung jawab moral, guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila.
 - b) Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.

- c) Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, yaitu turut mensukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.
- d) Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.
- e. Optimalisasi kelompok kerja guru

2.6.3 Indikator Kinerja

Indikator Kinerja Guru dapat mengacu pada pendapat Nana Sudjana dkk, (2004:107) (dalam Aina Mulyana, 2019) tentang kompetensi Kinerja guru, yaitu:

- a. Menguasai bahan yang akan diajarkan.

Bahan yang akan diajarkan merupakan materi yang akan dibawakan saat belajar mengajar. Agar dapat mencapai hasil yang lebih baik, guru atau calon guru seharusnya menguasai bukan hanya sekedar materi tertentu yang merupakan bagian dari mata pelajaran saja, tetapi memahami secara menyeluruh materi tersebut.

- b. Mengelola program belajar mengajar.

Pengelolaan proses belajar mengajar menurut Ahmad Rohani (2004:123) merupakan semua kegiatan yang secara langsung dimaksudkan dalam proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan-tujuan khusus pembelajaran (menentukan entry behavior peserta

didik, menyusun rencana pembelajaran, memberi informasi, bertanya, menilai, dan sebagainya).

c. Mengelola kelas.

Seorang guru sebaiknya memiliki teknik pengelolaan kelas yang tepat untuk menciptakan suasana belajar-mengajar dalam kelas yang efektif dan menyenangkan. Penting untuk membangun pendekatan yang partisipatif, di mana siswa dan guru sama-sama aktif di kelas.

d. Menggunakan media/sumber pelajaran.

Mampu menggunakan alat-alat atau media yang digunakan dalam pembelajaran, selain itu diharapkan juga mampu mengembangkan ketrampilan membuat media pembelajaran yang akan digunakannya apabila media tersebut belum tersedia di sekolah.

e. Menguasai landasan-landasan kependidikan.

Landasan pendidikan terdiri dari beberapa jenis, yaitu landasan filosofis, landasan sosiologis, landasan hukum, landasan kultural, landasan psikologis, landasan ilmiah dan teknologi, landasan ekonomi, landasan sejarah, dan landasan religius.

f. Mengelola interaksi belajar mengajar.

Interaksi adalah hubungan timbal balik antara satu individu dengan individu yang lain. Interaksi akan selalu berkaitan dengan komunikasi atau hubungan, komunikasi merupakan bagian yang penting bagi manusia sebab dengan komunikasi hidup manusia akan terjamin.

g. Menilai prestasi siswa.

Penilaian dilaksanakan dengan prinsip-prinsip dan dengan teknik yang sesuai, baik tes atau non tes. Teknik apapun yang dipilih, penilaian harus dilakukan prosedur yang jelas. Mengingat kompleksnya proses penilaian, maka guru perlu memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang memadai.

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. Objek penelitian ini adalah guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng. Dalam penelitian ini dilaksanakan pada Mei 2021.

Tunjangan Profesi Guru merupakan tunjangan yang diberikan kepada guru dan dosen yang telah memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya (Ratriani, 2021).

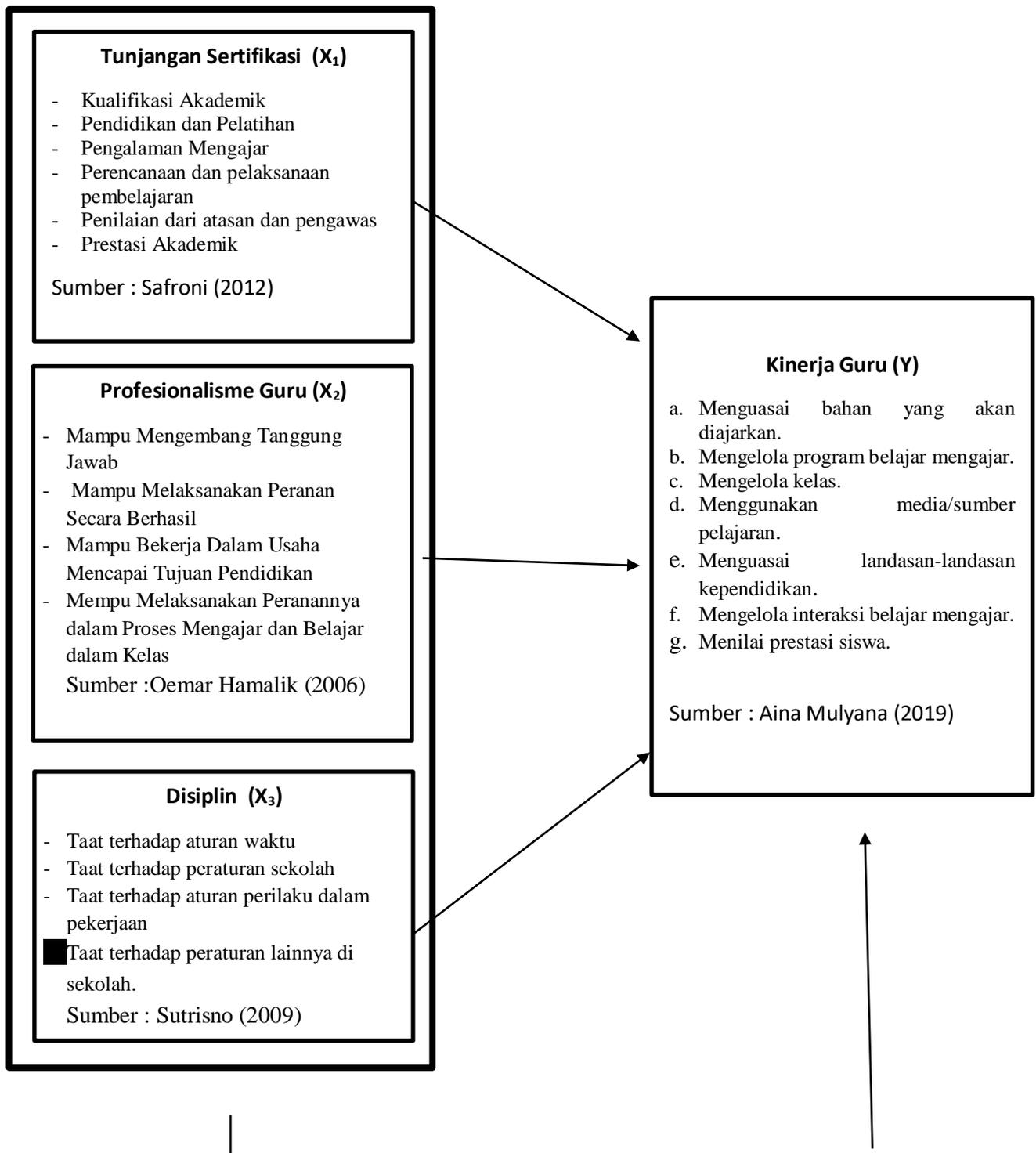
Oemar Hamalik menerangkan bahwa guru profesional yaitu orang yang telah mengikuti program pendidikan guru dan memiliki tingkat master serta telah mendapat ijazah negara dan telah berpengalaman dalam mengajar pada kelas-kelas besar.

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-normal sosial yang berlaku.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan

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

Gambar 3.1. Kerangka Konseptual.



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 atau pemecahan ataupun untuk ini sebagai berikut:

- H₁: Tunjangan Sertifikasi, Kemampuan Profesionalisme dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.
- H₂: Tunjangan Sertifikasi, Kemampuan Profesionalisme dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.
- H₃: Tunjangan Sertifikasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting 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 Sertifikasi (X₁), Variabel Profesionalisme Guru (X₂), Variabel Disiplin Kerja (X₃) dan Variabel Kinerja Guru (Y) adalah sebagai berikut:

1. Variabel Tunjangan Sertifikasi

Tunjangan Profesi Guru adalah tunjangan yang diberikan kepada guru dan dosen yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya (Ratriani, 2021). Adapun Indikator Sertifikasi adalah sebagai berikut:

1. Kualifikasi akademik

Kualitas akademik, yaitu tingkat pendidikan formal yang telah dicapai sampai dengan guru mengikuti sertifikasi, baik pendidikan gelar (S-1, S-2, atau S-3) maupun nongelar (D-4 atau Post Graduate diploma), baik di dalam maupun diluar negeri. Bukti fisik yang terkait dengan komponen ini dapat berupa ijazah atau sertifikat diploma.

2. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan, yaitu pengalaman dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan dan/ atau peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional. Bukti fisik komponen ini dapat berupa sertifikat, piagam, atau surat keterangan dari lembaga penyelenggara diklat.

3. Pengalaman mengajar

Pengalaman mengajar, yaitu masa kerja guru (termasuk guru bimbingan dan konseling) dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang

berwenang (dapat dari pemerintah dan/ atau kelompok masyarakat penyelenggara pendidikan). Bukti fisik dari komponen ini dapat berupa surat keputusan atau surat keterangan yang sah dari lembaga yang berwenang.

4. Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran

Komponen dapat dipilah menjadi dua bagian, yaitu perencanaan pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran, yaitu persiapan mengelola pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam kelas pada setiap tatap muka. Perencanaan pembelajaran ini paling tidak memuat perumusan tujuan/ kompetensi, pemilihan dan pengorganisasian materi, pemilihan sumber/ media pembelajaran, skenario pembelajaran, dan penilaian proses dan hasil belajar. Bukti fisik penilaian pembelajaran berupa rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP/RP/SP) hasil kerja guru yang bersangkutan sebanyak lima satuan yang berbeda. Pelaksanaan pembelajaran, yaitu kegiatan guru dalam mengelola pembelajaran di kelas dan pembelajaran individual. Kegiatan ini mencakup tahapan prapembelajaran (pengecekan kesiapan kelas dan apersepsi), kegiatan inti (penguasaan materi, strategi pembelajaran, pemanfaatan media/sumber belajar, evaluasi, serta penggunaan bahasa), dan penutup refleksi, rangkuman, dan tindak lanjut). Bukti fisik pelaksanaan pembelajaran berupa hasil penilaian oleh kepala sekolah dan/atau pengawas terhadap kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas.

5. Penilaian dari atasan dan pengawas

Penilaian dari atasan dan pengawas, yaitu penilaian atasan terhadap kompetensi kepribadian dan sosial. Aspek yang dinilai meliputi: a) ketaatan menjalankan agama; b) tanggung jawab; c) kejujuran; d) kedisiplinan; e) keteladanan; f) etos kerja; g) inovasi dan kreatifitas; h) kemampuan menerima kritik dan saran; i) kemampuan berkomunikasi; dan j) kemampuan bekerjasama. Penilaian dilakukan dengan Format Penilaian Atasan.

6. Prestasi akademik

Prestasi akademik, yaitu prestasi yang dicapai guru, utamanya yang terkait dengan bidang keahliannya mendapatkan pengakuan dari lembaga/panitia penyelenggara, baik tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional. Komponen

2. Variabel Profesionalisme Guru

Oemar Hamalik mengemukakan bahwa guru profesional merupakan orang yang telah menempuh program pendidikan guru dan memiliki tingkat master serta telah mendapat ijazah negara dan telah berpengalaman dalam mengajar pada kelas-kelas besar. Sebagai indikator maka guru yang dinilai kompeten secara profesional (Oemar Hamalik, 2006), apabila:

- (1) Guru tersebut mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.
- (2) Guru tersebut mampu melaksanakan peranan-peranannya secara berhasil.

- (3) Guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan (tujuan intruksional) sekolah.
- (4) Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam proses mengajar dan belajar dalam kelas.

3. Variabel 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-normal sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2009), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

1. **Taat terhadap aturan waktu.** Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. **Taat terhadap peraturan Sekolah.** 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 di Sekolah.** Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

4. Variabel Kinerja Guru

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Indikator Kinerja Guru dapat mengacu pada pendapat Nana Sudjana dkk, (2004:107) (dalam Aina Mulyana, 2019) tentang kompetensi Kinerja guru, yaitu:

a. Menguasai bahan yang akan diajarkan.

Bahan yang akan diajarkan merupakan materi yang dibawakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Agar dapat mencapai hasil yang lebih baik, guru atau calon guru seharusnya menguasai bukan hanya sekedar materi tertentu yang merupakan bagian dari suatu mata pelajaran saja, tetapi pemahaman yang lebih luas terhadap materi itu sendiri.

b. Mengelola program belajar mengajar.

Pengelolaan proses belajar mengajar menurut Ahmad Rohani (2004:123) merupakan semua kegiatan yang secara langsung dimaksudkan untuk mencapai tujuan-tujuan khusus pembelajaran (menentukan entry behavior peserta didik, menyusun rencana pembelajaran, memberi informasi, bertanya, menilai, dan sebagainya).

c. Mengelola kelas.

Seorang guru perlu seharusnya memiliki teknik pengelolaan kelas yang tepat untuk menciptakan suasana belajar-mengajar yang efektif dan menyenangkan. Penting untuk membangun pendekatan yang partisipatif, di mana siswa dan guru sama-sama aktif di kelas.

d. Menggunakan media/sumber pelajaran.

Para guru dituntut agar mampu menggunakan alat-alat atau media yang digunakan dalam pembelajaran, disamping itu guru mampu mengembangkan ketrampilan membuat media pembelajaran yang akan digunakannya apabila media tersebut belum tersedia di sekolah.

e. Menguasai landasan-landasan kependidikan.

Landasan pendidikan terdiri dari beberapa jenis, yaitu landasan filosofis, landasan sosiologis, landasan hukum, landasan kultural, landasan psikologis, landasan ilmiah dan teknologi, landasan ekonomi, landasan sejarah, dan landasan religius.

f. Mengelola interaksi belajar mengajar.

Interaksi adalah hubungan timbal balik antara satu individu dengan individu yang lain. Interaksi akan selalu berkaitan dengan komunikasi atau hubungan, komunikasi merupakan bagian yang penting bagi manusia sebab dengan komunikasi hidup manusia akan terjamin.

g. Menilai prestasi siswa.

Penilaian dilaksanakan dengan prinsip-prinsip dan dengan teknik yang sesuai, baik tes atau non tes. Teknik apapun yang dipilih, penilaian harus dilakukan prosedur yang jelas. Mengingat kompleksnya proses penilaian, maka guru perlu memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang memadai.

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 dilakukan di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng dan penelitian ini dilakukan 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. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng berjumlah 131 guru.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling yaitu menentukan sampel dengan secara sengaja dengan pertimbangan tertentu yaitu yaitu hanya 66 guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab. Bantaeng yang berstatus PNS. Guru yang bersatus PNS menjadi objek penelitian dengan harapan mereka seharusnya memiliki kinerja yang optimal, efektif dan efisien untuk menciptakan generasi yang tangguh, unggul dan berdaya saing.

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 obyek penelitian.

c. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan

dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

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. Inpres Ujung Katinting Kab.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 26. 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 Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner 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 $\alpha > 0,60$.

4.6.2.2 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 of freedom (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, 2005).

4.6.3 Uji Asumsi Klasik

Pada analisis regresi linier baik sederhana maupun berganda, diperlukan uji prasyarat / uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik ini merupakan salah satu syarat agar hasil estimasi model regresi tidak “Bias”.

4.6.3.1 Uji Normalitas

Normalitas dalam statistik parametric seperti regresi dan Anova merupakan syarat pertama. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid atau bias terutama untuk sampel kecil. Uji normalitas dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu melalui pendekatan grafik (histogram dan P-P Plot) atau uji kolmogorov-smirnov, chi-square, Liliefors maupun Shapiro-Wilk.

4.6.3.2 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk melihat apakah setiap variabel bebas berkorelasi tinggi satu sama lain atau tidak. Jika terjadi gejala multikolonieritas, maka model regresi akan Bias.

Uji Multikolonieritas hanya dilakukan jika variabel bebas (independen) berjumlah lebih dari 1. Jika hanya terdiri dari 1 variabel independen (regresi linear sederhana), maka uji Multikolonieritas tidak perlu dilakukan.

Bila pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS maka fokuskan pandangan pada Kolom *Collinearity Statistics* yang telah Saya lingkari. Tips nya adalah kesimpulan dari nilai *Tolerance* dan *VIF* akan selalu sama. Jadi tinggal pilih salah satu saja.

Jika Anda menggunakan *Tolerance*, maka nilainya mesti harus lebih besar dari 0.1, sedangkan jika Anda menggunakan *VIF*, maka nilainya mesti harus lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi

korelasi yang sangat kuat antara setiap variabel bebas (independen).

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, 2010).

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 Uji Hipotesis

4.6.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2005):

4.6.4.2 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, dan X3 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.6.4.3 Uji Signifikansi 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, 2005).

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.6.4.4 Uji Variabel Paling Dominan

Pada penelitian ini digunakan tiga variabel bebas yaitu Tunjangan Sertifikasi (X1), Profesionalisme (X2), dan Disiplin Kerja(X3) dan satu variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y). Diantara ketiga variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat, ada salah satu diantaranya yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui kekuatan masing-masing variabel bebas di lihat dari nilai Koefisien Beta. Variabel yang memiliki nilai Koefisien Beta lebih besar dibanding yang lain dinyatakan dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Tujuan dari uji beta yaitu untuk menentukan variabel bebas manakah yang berpengaruh dominan atau terbesar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

4.6.4.5 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 (R²) 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 diluar variabel dependent yang mempengaruhi variabel independent.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Profil Obyek Penelitian

Kabupaten Bantaeng melakukan proses pembangunan di segala bidang satu diantaranya adalah bidang pendidikan dan kebudayaan, terkoordinasi melalui Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan bidang pendidikan (Pergub No: 26 Tahun 2008).

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan membawahi sekolah, khususnya sekolah dasar. Karena jumlah sekolah dasar yang banyak dan tersebar di semua kecamatan maka dibentuklah gugus berdasarkan letak sekolah dasar tersebut. Adapun gugus yang menjadi objek penelitian ini adalah Gugus SD Inpres Ujung katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng yang terdiri dari : SD Inpres Ujung Katinting dengan jumlah tenaga didik sebanyak 10 orang; SD Inpres Papan Loe dengan jumlah tenaga didik sebanyak 7 orang; SD Inpres Panoang dengan jumlah tenaga didik sebanyak 11 orang; SDN 55 Kalammassang dengan jumlah tenaga didik sebanyak 7 orang; SD Inpres Palingang dengan jumlah tenaga didik sebanyak 7 orang ; SDN 52 Korong Batu dengan jumlah tenaga didik sebanyak 10 orang; SDN 62 Mawang dengan jumlah tenaga didik sebanyak 7 orang dan SDN 72 Bonto Marannu dengan jumlah tenaga didik sebanyak : 7 orang.

5.1.2. Profil Responden

Responden merupakan seluruh Guru yang terdapat dalam Gugus SD Inpres Ujung katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 66 Guru. 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 dilihat pada tabel 5.1

Tabel 5.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

6.

No	JenisKelamin	Jumlah	Persen
1.	LakiLaki	25	37,88%
2	Perempuan	41	65,12%
	Total	66	100

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa ada 66 responden dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 25 (37,88%) responden laki – laki sedangkan perempuan sebanyak 41 (65,12%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan dalam penelitian ini sebagai proporsi yang lebih besar dibanding jenis kelamin laki-laki. Ini karena pekerjaan sebagai seorang guru sangat cocok untuk perempuan. Guru merupakan pendidik yang profesional dengan tugas utama mendidik, membimbing, mengarahkan, mengajar, melatih, menilai, dan

mengevaluasi peserta didiknya, maka untuk pekerjaan tersebut sangat cocok untuk perempuan.

5.1.2.2. Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia dikelompokkan menjadi empat kelompok interval usia yaitu usia 31 – 40 tahun, 41 – 50 tahun dan 51 – 60 tahun, dapat dilihat pada tabel 5.2

Tabel 5.2
Responden Berdasarkan Usia

7.

No	Interval Usia (tahun)	Jumlah	Persen
1.	31 – 40	18	27,27%
2.	41 – 50	29	43,94%
3.	51 - 60	19	28,79%
	Total	66	100

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa ada 66 responden dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 18 (27,27%) responden berusia antara 31 – 40 tahun, terdapat sebanyak 29 (43,94%) responden berusia antara 41 – 50 tahun dan terdapat sebanyak 19 (28.79%) responden berusia antara 51 – 60 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa usia responden paling banyak pada usia antara 41 – 50 tahun dimana usia tersebut sudah tergolong tidak muda lagi. Namun pada interval usia tersebut sangat paham dalam menghadapi peserta didik. Kegiatan mendidik, membimbing, mengarahkan, mengajar, melatih, menilai, dan mengevaluasi dapat dilakukan dengan baik karena di usia tersebut emosi sudah dapat terkontrol.

5.1.2.3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa semua responden sebanyak 66 responden dalam penelitian ini, berpendidikan S1 (Sarjana). Hal ini menunjukkan bahwa semua guru pada Gugus SD Inpres Ujung Katiting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng sudah berpendidikan tinggi

5.1.3. Analisis Deskriptif

Pada dasarnya analisis deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi variabel yang diteliti. Untuk menggambarkan kondisi tersebut digunakan statistik sebagai alat untuk mendeskripsikannya. Statistik yang biasa digunakan atau secara umum sering digunakan adalah frekuensi.

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian ini, khususnya variabel-variabel penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini, kuesioner yang dibagikan menggunakan skala Likert. Maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai Indeks} = ((F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5)) / 5$$

Dimana :

F1 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 1.

F2 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 2.

F3 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 3.

F4 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 4.

F5 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 5.

Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, maka akan didasarkan pada nilai skor rata-rata dari hasil

perhitungan Three Box Method (Augusty Ferdinand, 2006), sebagai berikut:

$$\text{Batas atas rentang skor} \quad : \quad (\%F \times 5) / 5 = (66 \times 5) / 5 = 330 / 5 = 66$$

$$\text{Batas bawah rentang skor} \quad : \quad (\%F \times 1) / 5 = (66 \times 1) / 5 = 66 / 5 = 13,2$$

Menurut Augusty Ferdinand (2006), angka jawaban responden tidak dimulai dari angka 0, tetapi mulai dari angka 1 hingga 5. Angka indeks yang dihasilkan menunjukkan skor antara 13,2 - 66. Dengan menggunakan Three Box Method maka rentang sebesar 52,8 dibagi menjadi 3 bagian, sehingga menghasilkan rentang untuk masing-masing bagian sebesar 17,6 dimana akan digunakan sebagai interpretasi nilai indeks sebagai berikut:

$$13,2 - 30,8 \quad : \quad \text{Rendah}$$

$$30,9 - 48,4 \quad : \quad \text{Sedang}$$

$$48,5 - 66 \quad : \quad \text{Tinggi}$$

Analisis deskriptif ini digambarkan oleh setiap tabel deskriptif, dimana setiap tabel mewakili satu pertanyaan.

Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Tunjangan Sertifikasi (X₁)

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

Tabel 5.3
Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel
Tunjangan Sertifikasi (X₁)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Guru yang menerima tunjangan sertifikasi berpendidikan minimal Sarjana	0	11	15	23	17	244	48.8	tinggi
2	Guru yang menerima tunjangan sertifikasi memiliki sertifikat telah mengikuti pendidikan dan pelatihan	1	10	16	28	11	236	47.2	sedang
3	Guru yang menerima tunjangan sertifikasi sudah memiliki pengalaman mengajar	0	1	29	27	9	242	48.4	sedang
4	Guru yang menerima tunjangan sertifikasi telah mendapat penilaian dari atasan dan pengawas	4	23	24	15	4	202	40.4	sedang
Jumlah							924	231	sedang
Indeks X ₁							231	46.2	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk empat pernyataan yang diajukan berkaitan dengan tunjangan sertifikasi terlihat ada yang sangat mencolok, berada pada skala tinggi dan yang lain berada pada skala sedang. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan sertifikasi yang diperoleh oleh guru di Gugus SD Inpres Ujing Katinting sudah memadai.

Tanggapan terhadap pernyataan nomor satu tentang guru yang menerima tunjangan sertifikasi berpendidikan minimal Sarjana, mendapat respon positif yang lebih banyak dari responden. Menandakan guru-guru yang telah menerima tunjangan sertifikasi adalah guru-guru yang telah mengenyam pendidikan pada

tingkatan yang tergolong tinggi. Artinya sudah dapat diandalkan untuk meningkatkan sumber daya manusia sehingga dapat terwujud tujuan pembelajaran. Namun tunjangan sertifikasi masih perlu lebih ditingkatkan lagi di masa masa yang akan datang

Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Profesionalisme (X₂)

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

Tabel 5.4
Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel
Profesionalisme (X₂)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Guru mampu memberikan penjelasan tentang tujuan yang akan dicapai melalui pembelajaran sebelum menjelaskan materi	0	1	28	24	13	247	49.4	tinggi
2	Guru sangat memahami materi yang disampaikan dalam proses pembelajaran	0	13	26	25	2	214	42.8	sedang
3	Guru selalu memberikan berbagai metode pembelajaran agar siswa tidak bosan dalam pembelajaran	0	23	10	30	3	211	42.2	sedang
4	Guru selalu memilih metode yang tepat untuk menyampaikan materi agar tujuan pembelajaran dapat	0	5	26	33	2	230	46	sedang
Jumlah							902	225.5	sedang
Indeks X ₂							225.5	45.1	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk empat pernyataan yang diajukan berkaitan dengan profesionalise terlihat ada yang

sangat mencolok, berada pada skala tinggi dan yang lain berada pada skala sedang. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang sudah memadai.

Terlihat terdapat tanggapan yang lebih menonjol yaitu pada poin pertama pernyataan terkait dengan guru mampu memberikan penjelasan tentang tujuan yang akan dicapai melalui pembelajaran sebelum menjelaskan materi, mendapat respon positif yang lebih banyak dari responden. Menandakan guru-guru sudah profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Artinya guru-guru telah menguasai materi pembelajaran sebelum mengajarkannya di depan kelas sehingga mampu untuk memberikan penjelasan tentang tujuan yang akan dicapai melalui pembelajaran. Namun profesionalisme masih perlu lebih ditingkatkan lagi di masa masa yang akan datang.

Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Disiplin Kerja (X3)

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pertanyaan untuk variabel Disiplin Kerja (X3) :

Tabel 5.5
Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel
Disiplin Kerja(X3)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Guru mengajar sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan	0	9	25	26	6	227	45.4	sedang
2	Guru selalu melaksanakan tugas secara tertib dan teratur.	4	8	40	14	0	196	39.2	sedang
3	Pelaksanaan pembelajaran disesuaikan dengan RPP yang telah dibuat	0	12	16	35	3	227	45.4	sedang
4	Bersama siswa guru selalu mengikuti upacara kenegaraan	0	7	28	28	3	225	45	sedang
Jumlah							875	218.75	sedang
Indeks X3							218.75	43.75	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk empat pernyataan yang diajukan berkaitan dengan disiplin kerja terlihat berimbang tidak ada yang sangat mencolok dan semua berada pada skala sedang. Hal ini menunjukkan disiplin kerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang sudah memadai.

Terlihat terdapat tanggapan pada poin ketiga pernyataan terkait dengan pelaksanaan pembelajaran disesuaikan dengan RPP yang telah dibuat, mendapat respon positif yang lebih banyak dari responden. Menandakan guru-guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang telah membuat RPP sebagai pedoman dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Artinya guru-guru sudah memiliki pedoman masing-masing dalam melaksanakan

proses belajar mengajar sehingga tujuan pembelajaran dapat terwujud. Tapi hasil penelitian ini menyiratkan bahwa disiplin kerja masih perlu lebih ditingkatkan lagi di masa masa yang akan datang.

Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Kinerja Guru (Y₁)

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pertanyaan untuk variabel Kinerja Guru (Y₁)

Tabel 5.6
Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel
Kinerja Guru (Y₂)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya menganalisis kemampuan siswa sebelum membuat RPP.	0	1	23	32	10	249	49.8	tinggi
2	Saya memiliki RPP yang dikembangkan berdasarkan hasil pengkajian silabus	0	0	34	14	18	248	49.6	tinggi
3	Untuk membangun rasa senang dan nyaman pada siswa saya mengelola proses pembelajaran yang kondusif.	0	19	22	25	0	204	40.8	sedang
4	Tugas atau pekerjaan siswa saya nilai sebagaimana adanya	0	25	8	32	1	207	41.4	sedang
Jumlah							908	227	sedang
Indeks Y1							227	45.4	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk empat pernyataan yang diajukan berkaitan dengan kinerja guru terlihat tidak terlihat ada yang sangat mencolok, berada pada skala tinggi dan yang lain berada pada

skala sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru perlu semakin ditingkatkan.

Terlihat terdapat tanggapan yang lebih menonjol pada poin pertama pernyataan terkait dengan saya menganalisis kemampuan siswa sebelum membuat RPP, mendapat respon positif yang lebih banyak dari responden. Menandakan para guru sudah memperhatikan siswa-siswinya dengan menganalisis kemampuan siswa-siswinya sebelum membuat RPP. Artinya para guru dapat menentukan metode, media dan materi yang cocok untuk siswa-siswinya agar senang belajar dan dapat meningkatkan minat belajarnya. Tapi hasil penelitian ini menyiratkan bahwa kinerja guru masih perlu lebih ditingkatkan lagi di masa masa yang akan datang.

5.1.4. Uji Instrumen

5.1.4.1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk menentukan sah atau validnya suatu kuisisioner. Adapun Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.30 , maka kuisisioner sebagai alat pengukur dikatakan valid.

1. Variabel Tunjangan Sertifikasi (X_1)

Tabel 5.7
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	11,00	4,523	,746	,740
X1.2	11,12	4,847	,699	,763
X1.3	11,03	6,368	,540	,833
X1.4	10,94	5,412	,663	,780

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

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa semua item pada variabel tunjangan sertifikasi adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation \geq 0.30 disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian

2. Variabel Profesionalisme (X_2)

Tabel 5.8
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	9,92	3,917	,292	,704
X2.2	10,42	3,325	,505	,573
X2.3	10,47	2,376	,702	,400
X2.4	10,18	3,997	,362	,662

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

Tabel 5.8 menunjukkan bahwa semua item pada variabel profesionalisme adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation \geq 0.30 disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

3. Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Tabel 5.9
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	9,82	3,290	,335	,657
X3.2	10,29	2,947	,570	,494
X3.3	9,82	2,890	,496	,540
X3.4	9,85	3,484	,356	,636

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

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa semua item pada variabel disiplin kerja adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.30 disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

4. Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 5.10
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	9,98	4,692	,353	,756
Y2	10,00	3,785	,533	,666
Y3	10,67	3,856	,556	,653
Y4	10,62	3,131	,666	,578

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

Tabel 5.10 menunjukkan bahwa semua item pada variabel kinerja guru adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.30 disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

5.1.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen

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.

Tabel 5.11
Hasil Uji Reliabilitas

No Item	Variabel	Nilai Alfha Croambach's	Keterangan
1	Tunjangan Sertifikasi (X1)	0.828	Realibel
2	Profesionalisme (X2)	0.673	Realibel
3	Disiplin Kerja (X3)	0.654	Realibel
4	Kinerja Guru (Y)	0.732	Realibel

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

Tabel 5.11 diatas menunjukkan keempat variabel terbukti *reliable* dalam menjelaskan variabel yang di amati karena memiliki koefisien *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

5.1.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat masalah normalitas, multikoliniearitas, dan linearitas dalam model penelitian. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi tidak mengandung masalah.

5.1.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan, apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Tabel 5.12
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,75817866
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,086
	Negative	-,049
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

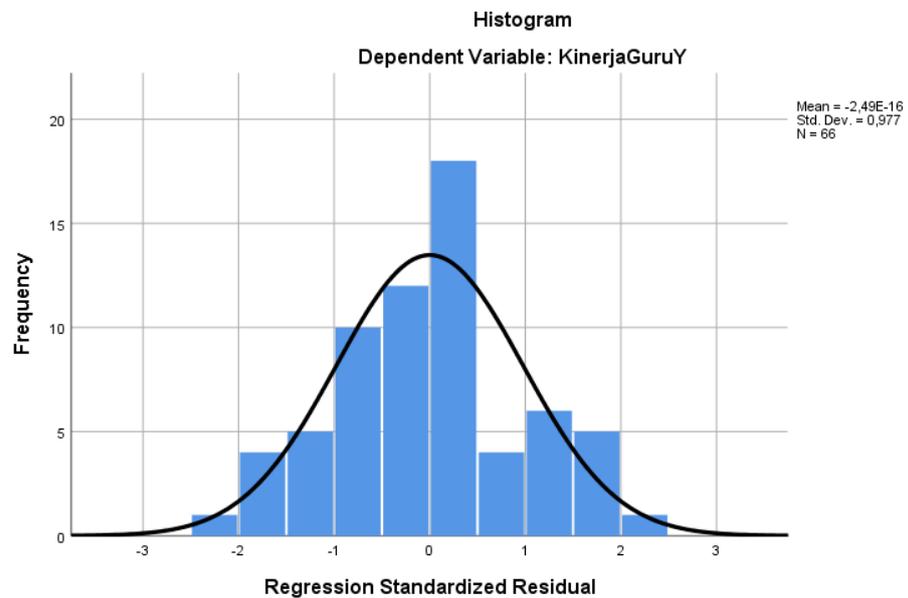
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

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

Tabel 5.12 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 (0.200) 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.

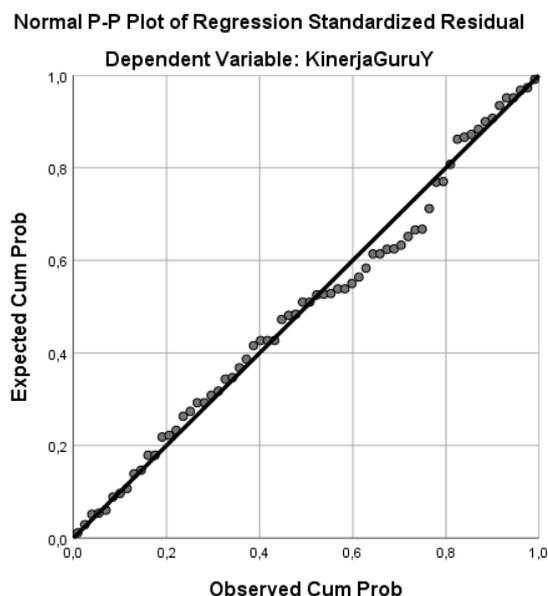
Hasil pengujian normalitas lainnya dapat di lihat pada gambar 5.1 dibawah ini:



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)
Gambar 5.1

Pada grafik di atas ini terlihat ada kurva yang berbentuk menyerupai lonceng, ini menunjukkan dari nilai residual berdistribusi normal. Berdasarkan output dibawah, terlihat bahwa titik-titik plotting selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dalam uji normalitas teknik probability plot dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

Grafik 5.2



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

5.1.5.2 Uji Multikolinearitas

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 terhadap data yang di uji.

Tabel 5.13
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,401	,553		,725	,471		
	TunjanganSertifikasiX1	,129	,088	,142	1,461	,149	,210	4,762
	KemampuanProfesionalismeX2	,377	,096	,375	3,904	,000	,216	4,621
	DisiplinKerjaX3	,477	,112	,460	4,281	,000	,173	5,773

a. Dependent Variable: KinerjaGuruY

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

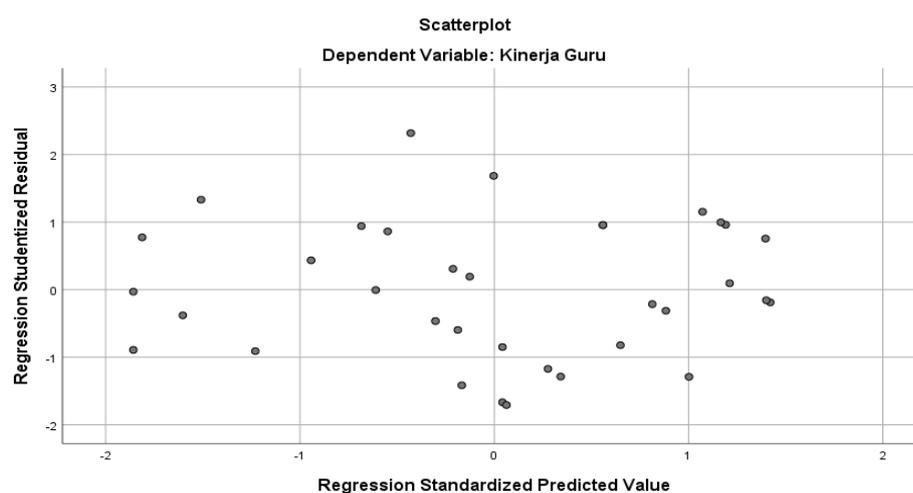
Tabel 5.13 menunjukkan untuk masing-masing variabel yaitu tunjangan sertifikasi mempunyai nilai tolerance $0,210 > 0,10$; Nilai tolerance profesionalisme sebesar $0,216 > 0,10$ dan nilai tolerance Disiplin Kerja $0,173 > 0,10$. Sedangkan nilai *Value Influence Factor* (VIF) tunjangan sertifikasi $4,762 < 10,0$; nilai *Value Influence Factor* (VIF) profesionalisme $4,621 < 10,0$ dan nilai *Value Influence Factor* (VIF) Disiplin Kerja $5,773 < 10,0$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

5.1.5.3 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.

Gambar 5.3

Pengujian Heterokedastisitas



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

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel indepeden. Dari scatterplots diatas terlihat titik titik 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.

5.1.6. Uji Hipotesis

5.1.6.1 Analisi Regresi Berganda

Uji hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan teknik regresi.

Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.14
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,401	,553		,725	,471
TunjanganSertifikasiX1	,129	,088	,142	1,461	,149
KemampuanProfesionalismeX2	,377	,096	,375	3,904	,000
DisiplinKerjaX3	,477	,112	,460	4,281	,000

a. Dependent Variable: KinerjaGuruY
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan table Coefficients di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = 0,401 + 0,129X1 + 0,377X2 + 0,477X3$$

Hasil analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta 0,401 menunjukkan bahwa jika variabel tunjangan sertifikasi (X1), profesionalisme (X2) dan disiplin kerja (X3) sama dengan nol, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,401 .
- 2) Nilai koefisien regresi 0,129 menunjukkan bahwa jika tunjangan sertifikasi (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,129 (12,9%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi 0,377 menunjukkan bahwa jika variabel profesionalisme (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,377 (37,7%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- 4) Nilai koefisien regresi 0,477 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,477 (47,7%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap

5.1.6.2. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan adanya hubungan antara variabel dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui jawaban sementara terhadap masalah masih praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya sesuai

dengan pendapat sementara yang diutarakan peneliti. Hasil uji hipotesis dapat dilihat sebagai berikut:

a. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini untuk menguji apakah variabel bebas tunjangan sertifikasi, profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t-tabel pada tingkat signifikan (α) dan derajat kebebasan (df), pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis Uji t:

- a) Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5.15
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,401	,553		,725	,471
TunjanganSertifikasiX1	,129	,088	,142	1,461	,149
KemampuanProfesionalismeX2	,377	,096	,375	3,904	,000
DisiplinKerjaX3	,477	,112	,460	4,281	,000

a. Dependent Variable: KinerjaGuruY

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

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilakukan pengujian pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, seperti berikut:

- 1) Pengaruh tunjangan sertifikasi (X1) terhadap kinerja guru (Y).

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,461 dengan signifikan sebesar 0,149 sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($1,461 < 1,999$) dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,149 > 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa tunjangan sertifikasi berpengaruh terhadap kinerja guru (H_1) ditolak dan (H_0) diterima.

- 2) Pengaruh profesionalisme (X2) terhadap kinerja guru (Y).

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,904 dengan signifikan sebesar 0,000, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,904 > 1,999$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru (H_2) diterima dan (H_0) ditolak.

- 3) Pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y).

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,281 dengan signifikan sebesar 0,000, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,281 > 1,999$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

0,05), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru (H_3) diterima dan (H_0) ditolak.

b. Uji F (Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam pembentukan model yang layak. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi $< \alpha = 0,05$ Prosedur uji-F ini adalah sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5.16
ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1422,057	3	474,019	146,268	,000 ^b
	Residual	200,927	62	3,241		
	Total	1622,985	65			

a. Dependent Variable: KinerjaGuruY

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerjaX3, KemampuanProfesionalismeX2, TunjanganSertifikasiX1
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai

$F_{hitung} > F_{tabel}$, ($146,268 > 2,75$) dan nilai sig $0.000 < 0.05$. Maka dapat

disimpulkan model yang dibangun dapat dilanjutkan ketahapan analisis lanjutan (memenuhi *goodnes of fit model*), dan diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara tunjangan sertifikasi, profesionalise dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.

Nilai F-tabel berpedoman pada nilai df_1 dan df_2 sehingga berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh nilai (degree of freedom) $df_1=3$ (jumlahvariabel independen) dan $df_2 = (n-3-1) = 66-1-3$ diperoleh nilai F-tabel dalam penelitian ini yaitu 2,75.

c. Variabel Paling Dominan

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Variabel disiplin mencapai nilai b sebesar 0,477 lebih tinggi dibanding pencapaian nilai b untuk dua variabel lainnya yaitu variabel tunjangan sertifikasi yang hanya mencapai nilai b sebesar 0,129 dan variabel profesionalisme yang hanya mencapai nilai b sebesar 0,377.

d. Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan model menjelaskan pengaruh variabel independen. Dalam pengujian hipotesis koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai R- Square (R^2), Nilai R^2 sebaiknya berada pada interval $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika R^2 bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika R^2 bernilai kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 5.17
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936 ^a	,876	,870	1,800

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerjaX3, KemampuanProfesionalismeX2, TunjanganSertifikasiX1

b. Dependent Variable: KinerjaGuruY

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

Tabel 5.17 menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,876 ini berarti pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu tunjangan sertifikasi, profesionalise dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Sebesar 0,876 atau 87,6% variansi kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh tunjangan sertifikasi (X1), profesionalisme (X2) dan disiplin kerja (X3) sedangkan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini atau diluar dari model ini.

5.2. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu tunjangan sertifikasi sebagai (X1), profesionalisme sebagai (X2), dan disiplin kerja sebagai (X3), dan variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

Hasil pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bagaimana tunjangan sertifikasi (X1), profesionalisme (X2), dan disiplin kerja

(X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.

5.2.1. Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.

Tunjangan profesi adalah salah satu penghasilan tambahan yang bisa diterima seorang guru. Pemerintah memberikan tunjangan sertifikasi untuk meningkatkan kesejahteraan pendidik.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2009, tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru dan dosen yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya. Sertifikat pendidik itu nantinya akan diperoleh melalui program sertifikasi. Jadi, cara untuk mendapatkan tunjangan guru adalah dengan mengikuti program sertifikasi melalui PPG.

Hasil uji t menunjukkan variabel tunjangan sertifikasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Hal ini berarti bahwa meskipun guru mendapat penghasilan tambahan berupa tunjangan sertifikasi untuk meningkatkan kesejahteraan namun malah tidak meningkatkan kinerja guru karena banyak diantara mereka menjadi kurang memperhatikan kemampuan mengajar karena harus memenuhi beban kerja sebagai guru.

Salah satu persyaratan yang harus dipenuhi seorang guru untuk mendapatkan tunjangan sertifikasi adalah memenuhi beban kerja sebagai guru. Beban kerja ini berupa jumlah jam mengajar yang harus tercukupi. Jumlah jam mengajar yang banyak membuat guru memiliki banyak pekerjaan yang pada akhirnya mengurangi mutu kemampuan mengajarnya.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elien Firsda1 (2020) dengan judul “ Pengaruh Tunjangan Profesi dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru”. Berdasarkan analisis data diperoleh 1) ada pengaruh yang signifikan tunjangan profesi terhadap kinerja guru di SMA Negeri Prabumulih; 2) ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri Prabumulih, dan 3) ada pengaruh yang signifikan tunjangan profesi dan disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri Prabumulih.

5.2.2. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.

Guru Profesional adalah guru yang memiliki komponen tertentu sesuai dengan persyaratan yang dituntut oleh profesi keguruan. Guru profesional senantiasa menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkan dalam interaksi belajar mengajar, serta senantiasa mengembangkan kemampuan secara berkelanjutan, baik

dalam segi ilmu yang dimilikinya maupun pengalamannya. Sedangkan Profesionalisme guru adalah kemampuan guru untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi kemampuan merencanakan, melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran.

Guru yang profesional menjadi harapan kita semua, karena dengan adanya peningkatan kemampuan guru sehingga menjadi guru yang profesional diharapkan kualitas pendidikan di Indonesia mengalami peningkatan. Peserta didik perlu di didik dan di bina oleh guru-guru yang profesional sehingga kualitas/mutu yang dihasilkan akan lebih maksimal.

Hasil uji t menunjukkan variabel profesionalisme guru memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa guru yang profesional senantiasa menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkan dalam interaksi belajar mengajar, serta senantiasa mengembangkan kemampuan secara berkelanjutan, baik dalam segi ilmu yang dimilikinya maupun pengalamannya sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya.

Guru-Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng sudah banyak yang berpendidikan Sarjana (S1). Mereka sudah dapat digolongkan guru yang profesional.

Penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Haryaka dengan judul “Pengaruh Kompetensi Profesional dan Komitmen Organisasional dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Guru dimoderasi Budaya Organisasional. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: (i) professional kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (ii) organisasi komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, (iii) budaya organisasi positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (iv) budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh kompetensi profesional bekerja dengan kinerja guru, dan (v) organisasi budaya tidak memoderasi pengaruh komitmen organisasi untuk bekerja dengan guru kinerja.

5.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa’jukukang Kabupaten Bantaeng.

Kedisiplinan menjadi salah satu faktor keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran. Guru yang disiplin akan membawa dampak positif bagi perkembangan peserta didik, maka diperlukan dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi. Disiplin kerja adalah reaksi mental dan emosional dari seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila merasa puas

terhadap pekerjaannya, memiliki semangat, rasa tanggung jawab, dan antusiasme.

Menurut Hasibuan (dalam, Irawan & Handayani, 2018), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan normanorma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab individu pada semua tugas yang diberikan kepadanya

Hasil uji t menunjukkan variabel disiplin kerja guru memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja guru maka akan menambah kinerja guru.

Kedisiplinan guru-guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng sudah tampak dipagi hari. Mereka sudah berbaris rapi di depan gerbang sekolah menyambut anak didiknya sambil menyalami anak didiknya. Bukan hanya satu atau dua orang guru saja namun semua guru sudah ada. Hal tersebut juga memberi contoh pada anak didiknya tentang kedisiplinan. Guru yang disiplin akan membawa dampak positif bagi perkembangan peserta didik. Dan akan menjadi factor pendukung keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukhlis Catio (2020) dengan judul “Analisis pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. Hasil penelitian didapatkan tingkat pengaruh antara variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja sebesar 0,731 dan masuk dalam interval antara 0,600-0,799 dengan tingkat pengaruh kuat, artinya kompetensi, disiplin kerja dan motivasi memiliki tingkat pengaruh yang kuat. pengaruh pada kinerja. Dan kontribusi kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja sebesar 53,5% dan sisanya 46,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model variabel penelitian seperti kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja dan lain-lain. Dari ketiga variabel bebas (kompetensi, disiplin kerja dan motivasi), variabel disiplin kerja memberikan kontribusi terbesar terhadap kinerja sebesar 47,5% dan kontribusi terendah diberikan variabel kompetensi sebesar 36,3%.

5.2.4. Pengaruh Tunjangan Sertifikasi, Profesionalisme dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa’jukukang Kabupaten Bantaeng.

Hasil uji F menunjukkan bahwa tunjangan sertifikasi, profesionalisme dan disiplin kerja secara simultan memberikan

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.

Secara simultan, ketiga variabel menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini menandakan bahwa semua variabel dikombinasikan dapat meningkatkan kinerja guru secara optimal. Dengan kinerja guru yang optimal diharapkan tujuan pendidikan dapat diraih sesuai yang diharapkan.

Adanya tunjangan sertifikasi yang dapat meningkatkan kesejahteraan guru, dapat menambah profesionalisme guru dengan meningkatkan pendidikan. Semakin tinggi pendidikan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Ke depannya diharapkan akan mewujudkan kinerja guru yang optimal. Sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai.

5.2.5. Pengaruh Variabel yang Dominan Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan variabel disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan agar semangat kerja makin meningkat, senang berlama-lama menyelesaikan pekerjaan, pekerjaan selesai pada waktunya. Inilah yang menunjukkan meningkatnya kinerja guru.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tunjangan sertifikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng, artinya tunjangan sertifikasi tidak dapat meningkatkan kinerja guru. Profesionalisme dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng, artinya guru yang profesional pasti memberikan kinerja yang baik begitu pun disiplin kerja yang tinggi pasti akan mewujudkan kinerja guru yang baik pula.
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel tunjangan sertifikasi, profesionalisme dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Maksudnya dengan adanya tunjangan sertifikasi yang diperoleh dan memiliki profesionalisme serta disiplin kerja yang tinggi maka akan mewujudkan kinerja yang optimal.
3. Secara parsial menunjukkan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) yaitu disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan disiplin kerja yang tinggi seorang guru akan bekerja dengan baik, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dapat memberikan hasil kerja

sesuai yang diharapkan.

6.2 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. Tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru dan dosen yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya. Pemerintah tidak tanggung tanggung untuk memperbaiki kualitas kinerja guru melalui program pemberian Tunjangan Profesi guru. Oleh karena itu guru seyogyanya sudah bisa meningkatkan kinerjanya, semakin meningkatkan kualitas mengajarnya sehingga dapat menghasilkan mutu pendidikan sesuai yang diharapkan.
2. Guru yang profesional menjadi harapan kita semua, karena dengan adanya peningkatan kemampuan guru sehingga menjadi guru yang profesional diharapkan kualitas pendidikan di Indonesia mengalami peningkatan. Guru yang professional dapat menjelaskan tujuan pembelajaran dengan baik, memahami materi yang akan disampaikan, menggunakan berbagai macam metode pembelajaran serta mampu memanfaatkan metode pembelajarannya dengan tepat.
3. Kedisiplinan menjadi salah satu faktor keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran. Guru yang disiplin akan membawa dampak positif bagi perkembangan peserta didik, maka diperlukan kedisiplinan yang tinggi. Guru yang disiplin secara tidak langsung telah mengajarkan kedisiplinan

terhadap peserta didiknya. Ini akan mewujudkan karakter anak yang baik. Anak itu akan selalu menyelesaikan tugasnya tepat waktu, selalu menaati peraturan, tidak mau terlambat ke sekolah ataupun membolos.

DAFTAR PUSTAKA

- Aina Mulyana. 2019. *Indikator Dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru. Aktual, Inspiratif, Normatif, dan Aspiratif (AINA)*
- Augusty, Ferdinand. 2019. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Catio Mukhlis. 2020. *Analisis pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan*..<https://journal.uniku.ac.id>
- Dimiyati dan Mudjiono. 2019. *Belajar Dan Pembelajaran* hlm. 200. Jakarta: Rineka Cipta.
- Eko Djatmiko (2006). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Semarang*.
ejournal.stiepena.ac.id
- Firsda1Elien. 2020. *Pengaruh Tunjangan Profesi dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru*. <https://siducat.org>
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- HARYAKA. (Tanpa Tahun). *PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA GURU DIMODERASI BUDAYA ORGANISASIONAL*.
- Handoko, T Hani. 2019. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hendarto (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Wanareja, Kab. Cilacap*. repository.ut.ac.id
- Ilmawan Mirza Dwinanda. (2016). *PERAN KOMPENSASI DAN KARAKTERISTIK LEADERSHIP PADA KINERJA GURU YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA*. Jurnal Ekonomi Modernisasi
<http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JEKO>

- Koswara dan Rasto, (2016). *Kompetensi dan kinerja guru berdasarkan sertifikasi profesi*. JURNAL PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN Vol. 1 No. 1, Agustus 2016, Hal. 61-71. <http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/00000>
- Marbawi Adamy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh: Unimal Press.
- Munawaroh, 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Guru di SMPK Wijanan Jombang. [ejournal.unipma.ac.id > article](http://ejournal.unipma.ac.id/article)
- Mulyasa. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2016. *Manajemen Pendidikan Karakter*. Jakarta: Bumi Aksara
- Muslich, Mansur. 2007. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Rustad, Supriadi, dkk. 2012. *Buku 2 Petunjuk Teknis Pelaksanaan Sertifikasi Guru Di Rayon LPTK*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Robbins SP, at al. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. 2006. Bandung: Citra Umbara.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saban Echdar. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Sri Rahayu Wahyuningsih (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Kec. Sukagumiwang, Kab. Indramayu*. eprints.umm.ac.id
- Sri Sundari, et al. 2019. *Manajemen Kinerja*. Bogor: Universitas Pertahanan
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sulaeman Momon, (Tana tahun). *Manfaat kelompok gugus sekolah sebagai wadah pemberdayaan guru SD: Studi kasus dua kelompok gugus sekolah di Kelurahan Pasarminggu Jakarta Selatan*. Perpustakaan Universitas

Indonesia.

<http://lib.ui.ac.id/opac/themes/green/detail.jsp?id=107324&lokasi=lokal>

Syah, Muhibbin. 2007. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT. RosdaKarya.

Tegar Aprianto D.A. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Grati, Kab. Pasuruan*. eprints.umm.ac.id

Trianto dan Titik T.T.. 2006. *Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi dan Kesejahteraan*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

Usman, M. Uzer. 2006. *Menjadi Guru profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Cet Ke-20

Wibowo, Eddy. 2004. *Standarisasi, Sertifikasi, dan Lisensi Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Surabaya: Seminar nasional pendidikan.

Zulaekha, Nur. 2011. *Panduan Sukses Lulus Sertifikasi Guru*. Yogyakarta: Pinus Book Publisher.

LAMPIRAN 1

PENGARUH TUNJANGAN SERTIFIKASI, PROFESIONALISME DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS SD INPRES UJUNG KATINTING KEC. PA'JUKUKANG KAB.BANTAENG

Kepada,

Yth. **Bapak/Ibu/Sdr/Sdri/Para Responden**

(Gugus SD Inpres Ujing Katinting)

di_

Bantaeng

Dalam rangka untuk menyelesaikan tesis di Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana STIE NOBEL Makassar, saya sebagai peneliti memohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri selaku guru yang mengajar di Gugus SD Inpres Ujung ktinting Kec.Pajukukang Kabupaten Bantaeng, agar berkenan memberikan jawaban kuesioner yang telah saya sajikan dalam lembar berikutnya, Penelitian ini bertujuan untuk menguji **“Pengaruh Tunjangan Sertifikasi, Profesionalisme dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec.Pajukukang Kabupaten Bantaeng”**.

Daftar pertanyaan dalam kuesioner agar dapat diisi dengan lengkap dan saya mohon jangan dibiarkan tidak terjawab, karena kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini. Data pribadi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri tidak akan dipublikasikan, sehingga Bapak/Ibu/Sdr/Sdri dapat memberikan opini dan jawaban sesuai dengan kenyataan. Kerahasiaan informasi yang diperoleh peneliti akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian ini.

Besar harapan saya atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban Bapak/Ibu/Sdr/Sdri tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi peneliti dan ilmu pengetahuan.

Demikian, atas perhatian dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/Sdri, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

NURJANNAH

KUESIONER/ANGKET

PENGARUH TUNJANGAN SERTIFIKASI, PROFESIONALISME DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS SD INPRES UJUNG KATINTING KEC. PA'JUKUKANG KAB.BANTAENG

Saya Mahasiswa Magister STIE NOBEL Makassar. Saat ini sedang menyelesaikan Tesis dengan judul “**Pengaruh Tunjangan Sertifikasi, Profesionalisme dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa’jukukang Kabupaten Bantaeng**”. Demi melengkapi kesempurnaan Tesis saya, tentunya bantuan dari berbagai pihak sangat membantu termasuk kesediaan bapak/ibu mengisi angket ini sekarang, ini adalah bagian penting penelitian saya. Yang tentunya akan sangat berguna untuk saya pribadi, orang lain, serta Nusa dan Bangsa.

Terima kasih saya haturkan atas kesediaan bapak/ibu membantu mengisi angket ini. Saya mempersilahkan untuk tidak menuliskan nama demi menjamin kerahasiaan identitas bapak/ibu. Bapak/ibu cukup mengisi yang kami sajikan di bawah ini:

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
2. pendidikan Terakhir :
3. Usia : Tahun

Petunjuk pengisian :

1. Mohon diisi oleh bapak/ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan
2. Berikan tanda silang (√) pada kolom yang teredial dan di pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
3. Dalam menjawab pertanyaan - pertanyaan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, di usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.

Di bawah ini saya mencantumkan ketentuan pengisian angket.

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. KS = Kurang Setuju
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

Bapak /Ibu bisa memilih salah satu jawaban dengan mencontreng (√) jawaban yang dianggap paling sesuai

A. TUNJANGAN SERTIFIKASI (X₁)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Guru yang menerima tunjangan sertifikasi berpendidikan minimal Sarjana					
2.	Guru yang menerima tunjangan sertifikasi memiliki sertifikat telah mengikuti pendidikan dan pelatihan					
3.	Guru yang menerima tunjangan sertifikasi sudah memiliki pengalaman mengajar					
4.	Guru yang menerima tunjangan sertifikasi telah mendapat penilaian dari atasan dan pengawas					

B. PROFESIONALISME (X₂)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Guru mampu memberikan penjelasan tentang tujuan yang akan dicapai melalui pembelajaran sebelum menjelaskan materi					
2.	Guru sangat memahami materi yang disampaikan dalam proses pembelajaran					
3.	Guru selalu memberikan berbagai metode pembelajaran agar siswa tidak bosan dalam pembelajaran					
4.	Guru selalu memilih metode yang tepat untuk menyampaikan materi agar tujuan pembelajaran dapat tercapai					

C. DISIPLIN KERJA (X₃)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Guru mengajar sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan					
2.	Guru selalu melaksanakan tugas secara tertib dan teratur.					
3.	Pelaksanaan pembelajaran disesuaikan dengan RPP yang telah dibuat					
4.	Bersama siswa guru selalu mengikuti upacara kenegaraan					

D. KINERJA GURU (Y₁)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya menganalisis kemampuan siswa sebelum membuat RPP.					
2.	Saya memiliki RPP yang dikembangkan berdasarkan hasil pengkajian silabus					
3.	Untuk membangun rasa senang dan nyaman pada siswa saya mengelola proses pembelajaran yang kondusif.					
4.	Tugas atau pekerjaan siswa saya nilai sebagaimana adanya.					

Terima kasih yang sebesar-besarnya atas kerja sama yang Saudara berikan.

LAMPIRAN 2**TABULASI DATA**

Respd	Item Pernyataan X1				X1	Item Pernyataan X2				X2
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.3		X2.1	X2.2	X2.3	X2.3	
1	4	4	3	4	15	4	5	4	4	13
2	4	5	4	3	16	5	4	3	4	16
3	3	3	5	4	15	4	4	3	5	16
4	5	4	3	3	15	3	3	2	2	10
5	2	2	3	3	10	4	3	3	4	14
6	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
7	3	3	3	3	12	5	3	4	4	16
8	3	3	3	4	13	4	4	4	3	15
9	2	2	3	2	9	3	4	5	4	16
10	4	4	4	5	17	3	3	2	2	10
11	4	3	3	3	13	4	3	4	4	15
12	2	2	3	2	9	5	4	4	4	17
13	5	5	4	5	19	5	4	3	3	15
14	3	4	3	3	13	3	4	3	4	14
15	4	4	5	4	17	4	3	2	2	11
16	5	5	4	5	19	4	4	3	2	13
17	5	4	4	5	18	5	4	4	4	17
18	3	4	4	4	15	5	3	2	2	12
19	5	4	5	4	18	3	3	2	2	10
20	4	3	5	4	16	4	5	3	4	16
21	3	5	4	5	17	4	3	4	4	15
22	5	4	4	4	17	4	3	2	3	12
23	4	5	4	4	17	3	3	3	3	12
24	5	4	4	5	18	3	3	4	2	12
25	2	1	3	4	10	3	3	4	4	14
26	2	2	2	3	9	4	5	3	2	14
27	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16
28	4	3	4	3	14	4	5	4	4	17
29	5	4	3	3	15	4	5	3	4	18
30	4	5	4	3	16	3	3	2	2	19
31	4	4	3	4	15	3	4	4	3	20
32	4	5	4	3	16	4	4	4	4	21
33	3	3	5	4	15	4	3	3	3	22
34	5	4	3	3	15	4	3	4	4	23
35	2	2	3	3	10	3	2	2	3	24

Respd	Item Pernyataan X1				X1	Item Pernyataan X2				X2
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.3		X1.1	X1.2	X1.3	X1.3	
36	4	4	4	4	16	4	3	2	3	25
37	3	3	3	3	12	4	4	4	3	26
38	3	3	3	4	13	3	2	2	4	27
39	2	2	3	2	9	3	2	2	3	28
40	4	4	4	5	17	5	3	4	4	29
41	4	3	3	3	13	3	4	4	4	30
42	2	2	3	2	9	3	2	3	3	31
43	5	5	4	5	19	3	3	3	4	32
44	3	4	3	3	13	3	4	2	4	33
45	4	4	5	4	17	3	4	4	4	34
46	5	5	4	5	19	5	3	2	4	35
47	5	4	4	5	18	4	4	4	4	36
48	3	4	4	4	15	5	4	4	3	37
49	5	4	4	5	18	5	3	4	3	38
50	4	3	5	5	17	3	2	2	3	39
51	2	2	3	3	10	5	4	4	4	40
52	4	4	5	4	17	3	2	2	4	41
53	3	3	3	3	12	3	2	2	4	42
54	3	3	3	3	12	5	3	4	4	43
55	2	2	3	3	10	3	3	2	3	44
56	4	4	4	4	16	3	2	2	3	45
57	4	3	3	3	13	5	3	4	4	46
58	2	2	3	3	10	3	4	5	4	47
59	5	5	3	4	17	2	4	3	3	48
60	3	4	4	3	14	3	4	4	5	49
61	4	4	4	5	17	4	3	5	4	50
62	5	5	4	4	18	3	2	2	3	51
63	5	4	4	4	17	3	3	4	4	52
64	3	4	3	4	14	4	4	4	5	53
65	5	4	4	5	18	3	4	4	4	54
66	4	3	5	5	17	4	4	3	4	55

Respd	Item Pernyataan X3				X3	Item Pernyataan Y				Y
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.3		Y1	Y2	Y3	Y3	
1	2	3	4	2	11	4	3	4	4	15
2	3	3	3	4	13	5	4	4	4	17
3	4	4	4	3	15	5	4	3	3	15
4	3	3	3	3	12	3	4	3	4	14

Respd	Item Pernyataan X3				X3	Item Pernyataan Y				Y
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.3		X3.1	X3.2	X3.3	X3.3	
5	3	2	2	3	10	4	3	2	2	11
6	3	4	4	4	15	4	4	3	2	13
7	4	3	4	3	14	5	4	4	4	17
8	3	3	4	4	14	5	3	2	2	12
9	2	1	2	2	7	3	3	2	2	10
10	4	2	4	4	14	4	5	3	4	16
11	5	3	4	3	15	4	3	4	4	15
12	4	3	2	3	12	4	3	2	3	12
13	4	3	3	4	14	3	3	3	3	12
14	5	3	2	4	14	3	3	4	2	12
15	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14
16	4	4	5	4	17	4	5	3	2	14
17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
18	3	4	4	3	14	4	5	4	4	17
19	2	3	3	3	11	4	5	3	4	16
20	3	3	3	3	12	3	3	2	2	10
21	3	3	4	4	14	4	5	4	4	17
22	3	3	4	3	13	3	3	2	2	10
23	3	3	4	4	14	3	3	2	2	10
24	3	2	4	5	14	4	5	3	4	16
25	2	2	3	4	11	2	3	3	2	10
26	2	1	2	4	9	3	3	2	2	10
27	4	3	3	3	13	4	5	3	4	16
28	3	2	3	2	10	3	3	4	5	15
29	4	3	3	5	15	4	5	4	4	17
30	4	4	4	4	16	5	4	3	4	16
31	4	4	4	3	15	5	4	3	3	15
32	3	3	3	3	12	3	4	3	4	14
33	3	2	2	3	10	4	3	2	2	11
34	3	4	4	4	15	4	4	3	2	13
35	4	3	4	3	14	5	4	4	4	17
36	3	3	4	4	14	5	3	2	2	12
37	2	1	2	2	7	3	3	2	2	10
38	4	2	4	4	14	4	5	3	4	16
39	5	3	4	3	15	4	3	4	4	15
40	4	3	2	3	12	4	3	2	3	12
41	4	3	3	4	14	3	3	3	3	12
42	5	3	2	4	14	3	3	4	2	12
43	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14

Respd	Item Pernyataan X3				X3	Item Pernyataan Y				Y
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.3		X3.1	X3.2	X3.3	X3.3	
44	4	4	5	4	17	4	5	3	2	14
45	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
46	3	4	4	3	14	4	5	4	4	17
47	2	3	3	3	11	4	5	3	4	16
48	3	3	3	3	12	3	3	2	2	10
49	3	3	4	3	13	4	5	4	4	17
50	3	3	4	3	13	3	3	2	2	10
51	4	3	4	4	15	5	4	4	4	17
52	3	3	4	4	14	5	3	2	2	12
53	2	1	2	2	7	3	3	2	2	10
54	4	2	4	3	13	4	5	3	4	16
55	5	3	4	4	16	4	3	4	4	15
56	4	3	2	2	11	4	3	2	3	12
57	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12
58	5	3	2	2	12	3	3	4	2	12
59	4	3	4	5	16	3	3	4	4	14
60	4	4	5	3	16	4	5	3	2	14
61	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
62	3	4	4	3	14	4	5	4	4	17
63	2	3	3	4	12	4	5	3	4	16
64	3	3	3	4	13	3	3	2	2	10
65	3	3	4	3	13	4	5	4	4	17
66	3	3	4	3	13	3	3	2	2	10

LAMPIRAN 3

OUTPUT SPSS VERSI 26

I. ANALISIS DESKRIPTIF

a. Variabel Tunjangan Sertifikasi

		Statistics			
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
N	Valid	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0
Mean		3,70	3,58	3,67	3,76
Sum		244	236	242	248

Frequency Table

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	16,7	16,7	16,7
	3	15	22,7	22,7	39,4
	4	23	34,8	34,8	74,2
	5	17	25,8	25,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

		X1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,5	1,5	1,5
	2	10	15,2	15,2	16,7
	3	16	24,2	24,2	40,9
	4	28	42,4	42,4	83,3
	5	11	16,7	16,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,5	1,5	1,5
	3	29	43,9	43,9	45,5
	4	27	40,9	40,9	86,4
	5	9	13,6	13,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6,1	6,1	6,1
	3	23	34,8	34,8	40,9
	4	24	36,4	36,4	77,3
	5	15	22,7	22,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

b. Variabel Kemampuan Profesionalisme

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0
Mean		3,74	3,24	3,20	3,48
Sum		247	214	211	230

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,5	1,5	1,5
	3	28	42,4	42,4	43,9
	4	24	36,4	36,4	80,3
	5	13	19,7	19,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	19,7	19,7	19,7
	3	26	39,4	39,4	59,1
	4	25	37,9	37,9	97,0
	5	2	3,0	3,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	23	34,8	34,8	34,8
	3	10	15,2	15,2	50,0
	4	30	45,5	45,5	95,5
	5	3	4,5	4,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7,6	7,6	7,6
	3	26	39,4	39,4	47,0
	4	33	50,0	50,0	97,0
	5	2	3,0	3,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

c. Variabel Disiplin Kerja

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
N	Valid	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0
Mean		3,44	2,97	3,44	3,41
Sum		227	196	227	225

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	13,6	13,6	13,6
	3	25	37,9	37,9	51,5
	4	26	39,4	39,4	90,9
	5	6	9,1	9,1	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	6,1	6,1	6,1
	2	8	12,1	12,1	18,2
	3	40	60,6	60,6	78,8
	4	14	21,2	21,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	18,2	18,2	18,2
	3	16	24,2	24,2	42,4
	4	35	53,0	53,0	95,5
	5	3	4,5	4,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	10,6	10,6	10,6
	3	28	42,4	42,4	53,0
	4	28	42,4	42,4	95,5
	5	3	4,5	4,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

d. Variabel Kinerja Guru

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4
N	Valid	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0
Mean		3,77	3,76	3,09	3,14
Sum		249	248	204	207

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,5	1,5	1,5
	3	23	34,8	34,8	36,4
	4	32	48,5	48,5	84,8
	5	10	15,2	15,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	34	51,5	51,5	51,5
	4	14	21,2	21,2	72,7
	5	18	27,3	27,3	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	19	28,8	28,8	28,8
	3	22	33,3	33,3	62,1
	4	25	37,9	37,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	25	37,9	37,9	37,9
	3	8	12,1	12,1	50,0
	4	32	48,5	48,5	98,5
	5	1	1,5	1,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

II. UJI INSTRUMEN

a. Uji Validitas Instrumen

Variabel Tunjangan Sertifikasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	11,00	4,523	,746	,740
X1.2	11,12	4,847	,699	,763
X1.3	11,03	6,368	,540	,833
X1.4	10,94	5,412	,663	,780

Variabel Kemampuan Profesionalisme

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	9,92	3,917	,292	,704
X2.2	10,42	3,325	,505	,573
X2.3	10,47	2,376	,702	,400
X2.4	10,18	3,997	,362	,662

Variabel Disiplin Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	9,82	3,290	,335	,657
X3.2	10,29	2,947	,570	,494
X3.3	9,82	2,890	,496	,540
X3.4	9,85	3,484	,356	,636

Variabel Kinerja Guru

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	9,98	4,692	,353	,756
Y2	10,00	3,785	,533	,666
Y3	10,67	3,856	,556	,653
Y4	10,62	3,131	,666	,578

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel Tunjangan Sertifikasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,828	4

Variabel Kemampuan Profesionalisme

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,673	4

Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,654	4

Variabel Kinerja Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,732	4

III. Uji Asumsi Klasik

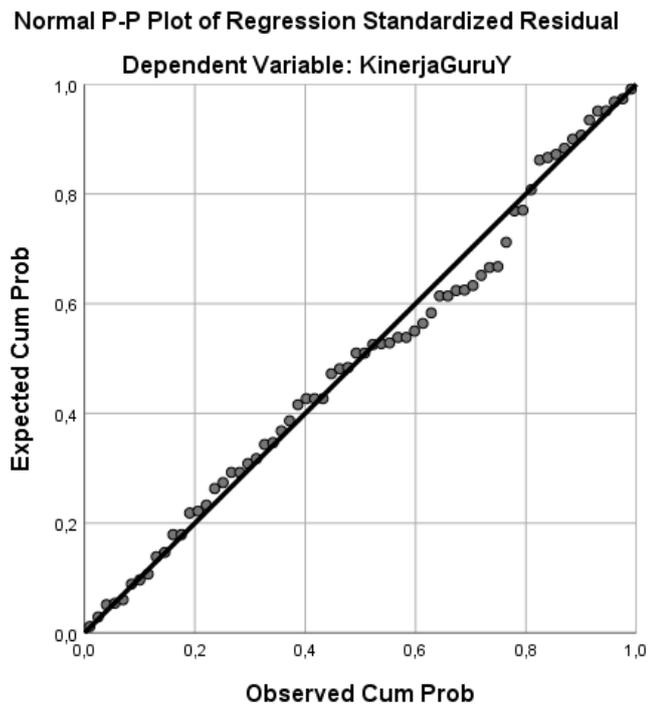
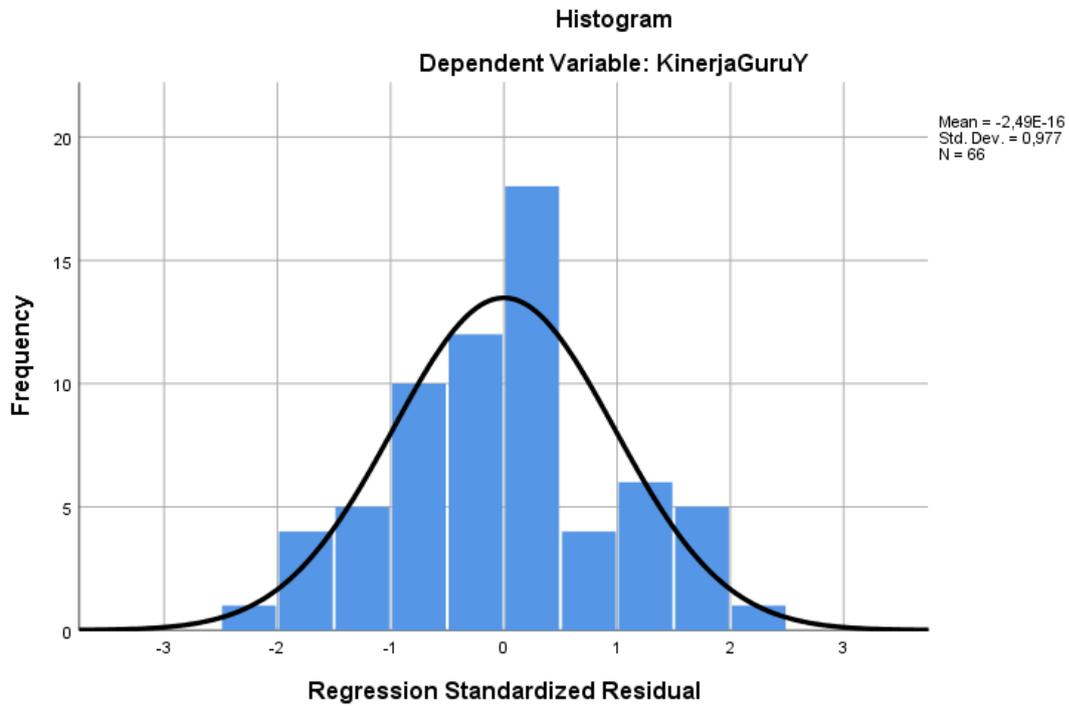
a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,75817866
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,086
	Negative	-,049
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Charts



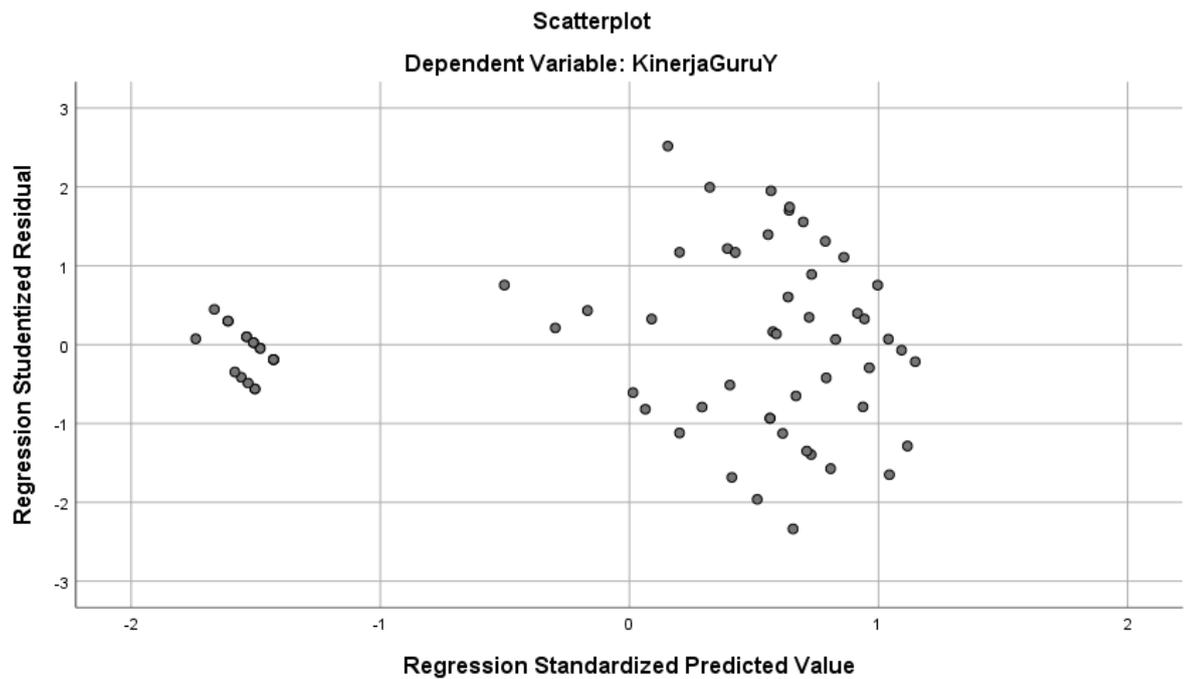
b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,401	,553		,725	,471		
	TunjanganSertifikasiX1	,129	,088	,142	1,461	,149	,210	4,762
	KemampuanProfesionali smeX2	,377	,096	,375	3,904	,000	,216	4,621
	DisiplinKerjaX3	,477	,112	,460	4,281	,000	,173	5,773

a. Dependent Variable: KinerjaGuruY

c. Uji Heteroskedastisitas



IV. Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DisiplinKerjaX3, KemampuanProfesionalismeX2, TunjanganSertifikasiX1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KinerjaGuruY

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936 ^a	,876	,870	1,800

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerjaX3, KemampuanProfesionalismeX2, TunjanganSertifikasiX1

b. Dependent Variable: KinerjaGuruY

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1422,057	3	474,019	146,268	,000 ^b
	Residual	200,927	62	3,241		
	Total	1622,985	65			

a. Dependent Variable: KinerjaGuruY

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerjaX3, KemampuanProfesionalismeX2, TunjanganSertifikasiX1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,401	,553		,725	,471
TunjanganSertifikasiX1	,129	,088	,142	1,461	,149
KemampuanProfesionalismeX2	,377	,096	,375	3,904	,000
DisiplinKerjaX3	,477	,112	,460	4,281	,000

a. Dependent Variable: KinerjaGuruY

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,87	16,38	11,02	4,677	66
Std. Predicted Value	-1,741	1,148	,000	1,000	66
Standard Error of Predicted Value	,242	,817	,431	,104	66
Adjusted Predicted Value	2,86	16,40	11,01	4,676	66
Residual	-4,087	4,264	,000	1,758	66
Std. Residual	-2,270	2,369	,000	,977	66
Stud. Residual	-2,337	2,517	,002	1,013	66
Deleted Residual	-4,329	4,815	,006	1,891	66
Stud. Deleted Residual	-2,427	2,635	,003	1,029	66
Mahal. Distance	,187	12,392	2,955	2,101	66
Cook's Distance	,000	,205	,019	,033	66
Centered Leverage Value	,003	,191	,045	,032	66

a. Dependent Variable: KinerjaGuruY