

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU  
DI PERGURUAN TAMANSISWA  
PEMATANGSIANTAR**

**TESIS**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd)  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Oleh

**YUSWARDI**  
**1920060004**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM PASCA SARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU  
DI PERGURUAN TAMANSISWA  
PEMATANGSIANTAR**

**TESIS**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd)  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Oleh

**YUSWARDI**  
**1920060004**

**PROGRAM PASCA SARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**

**PENGESAHAN TESIS**

Nama Mahasiswa : **YUSWARDI**  
NPM : **1920060004**  
Prodi/Konsentrasi : **Magister Manajemen Pendidikan Tinggi**  
Judul Tesis : **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI PERGURUAN  
TAMANSISWA PEMATANGSIANTAR**

Pengesahan Tesis :

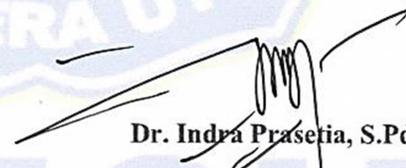
Medan, 01 September 2021

**Komisi Pembimbing,**

Pembimbing I,

Pembimbing II,

  
**Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd**

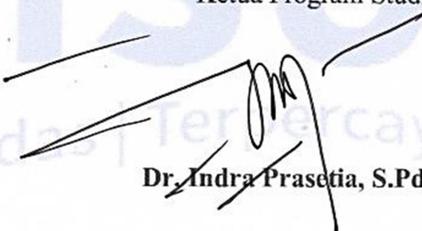
  
**Dr. Indra Prasetya, S.Pd, M.Si**

Diketahui,

Direktur,

Ketua Program Studi,

  
**Dr. Syaiful Bahri, M.AP**

  
**Dr. Indra Prasetya, S.Pd, M.Si**

## PENGESAHAN

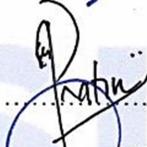
### ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI PERGURUAN TAMANSISWA PEMATANGSIANTAR

**YUSWARDI**  
NPM. 1920060004

**Program Studi: Magister Manajemen Pendidikan Tinggi**

Tesis ini dipertahankan dihadapan Panitia Penguji yang dibentuk oleh Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) dan dinyatakan LULUS dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd) pada hari Rabu tanggal 01 September 2021

#### Komisi Penguji :

- |  |   |
|--|---|
| 1. Assoc. Prof. Dr. Akrim, M.Pd<br>Ketua         | 1. ....<br> |
| 2. Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd<br>Sekretaris | 2. ....<br> |
| 3. Prof. Dr. Elfrianto, M.Pd<br>Anggota          | 3. ....<br> |

Unggul | Cerdas | Terpercaya

## PERNYATAAN

### ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI PERGURUAN TAMANSISWA PEMATANGSIANTAR

Dengan ini Peneliti menyatakan bahwa :

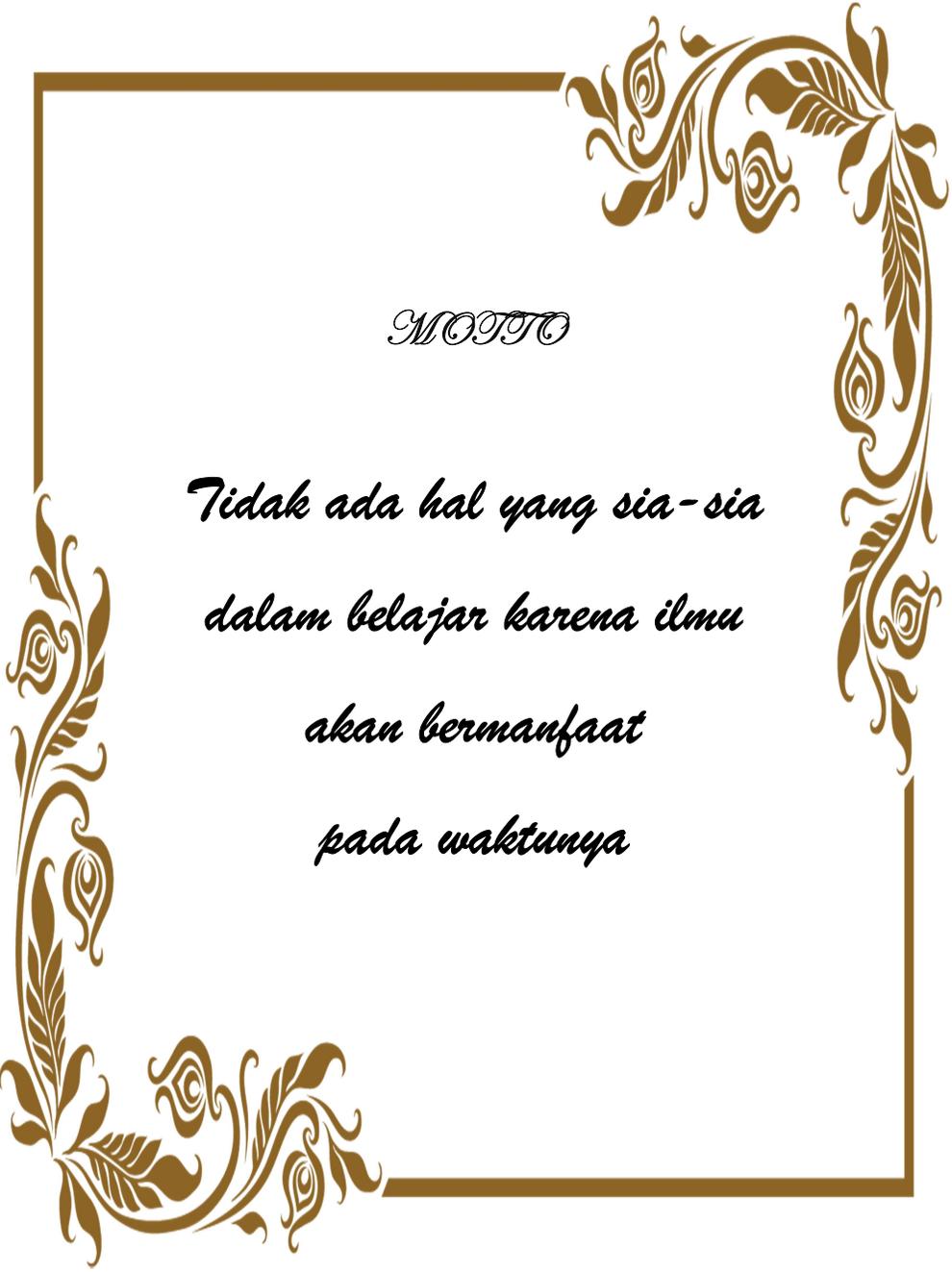
1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 01 September 2021

Penulis.



**YUSWARDI**  
NPM : 1920060004



*MOTTO*

*Tidak ada hal yang sia-sia  
dalam belajar karena ilmu  
akan bermanfaat  
pada waktunya*

## PERSEMBAHAN



*Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan diriku kekuatan dan membekali ku dengan ilmu yang bermanfaat. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya Tesis ini dapat terselesaikan.*

*Sholawat beriring salam selalu terlimpahkan keharibaan junjungan kita Nabi Besar Muhammad Rasulullah SAW semoga kita mendapatkan safa'atnya dikemudian hari.*

*Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih yang tak terhingga saya persembahkan karya ini kepada Ayahanda H. Nganim Abdurrohmim dan Ibunda Rubinem yang selalu memberikan dukungan, ridho dan cinta kasih hingga terselesaikannya tesis ini.*

*Sebagai tanda terima kasih juga saya persembahkan kepadaYang saya kasahi istri saya Sri Linda dan anak saya Putri Aulia Rahma yang telah banyak membantu memberikan semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.*

*Semoga doa dan semua hal baik yang kalian berikan menjadikan saya orang yang lebih baik pula....*

*Terima kasih*

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMPETENSI  
PROFESIONAL GURU DI PERGURUAN TAMANSISWA  
PEMATANGSIANTAR**

**YUSWARDI  
NPM. 1920060004**

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar, Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menggali faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi professional guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Variabel terikat (dependen) adalah kompetensi professional guru . Jumlah populasi sebanyak 129 guru, sampel diambil sebanyak 109 guru. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi berganda (Multiple Regresion Analysis) dan uji residual untuk variable moderating.

Hasil Penelitian menunjukkan ada pengaruh secara simultan pengalaman kerja, tingkat pendidikan, status dan pengembangan diri guru terhadap kompetensi guru ( $R^2$ ) sebesar 0,286 berarti 28,6% perubahan pada variabel kompetensi guru(Y) dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja, tingkat pendidikan, status dan pengembangan diri guru. Sedangkan sisanya sebesar 71,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama pengalaman kerja, tingkat pendidikan, status dan pengembangan diri guru berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar.

Kata Kunci : *Kopetensi professional guru, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, status dan pengembangan diri.*

**ANALYSIS THE FACTORS THAT INFLUENCE THE PROFESSIONAL  
TEACHER'S COMPETENCE AT TAMANSISWA INSTITUTION  
PEMATANGSIANTAR**

**YUSWARDI  
NPM. 1920060004**

**ABSTRACT**

The aim research is to know the factors that influence the professional teacher's competence at Tamansiswa Institution Pematangsiantar. This research used the quantitative research to find the factors that influence the professional teacher's competence at Tamansiswa Institution Pematangsiantar. The dependent variable is the professional teacher's competence. The Population is 129 teachers, the sample taken from the 109 teachers. The statistics analysis that is used is the multiple regression analysis and the residual test for moderating variable.

The result research shows that there is a simultaneous effect teaching experience, the education level, the worker status and teacher development in to professional teacher's competence ( $R^2$ ) of 0.286, means that there is changing 28.6 % for competence variable (Y) can be explained by the teaching experience variable, education level, the worker status and teacher development. The students have 71.4 % explained by other variable that the researcher didn't do in this research. This cases show that the teaching experience, education level, the worker status and teacher development all together gave significant influence to the professional teacher's competence at Tamansiswa Institution Pematangsiantar.

*Key words : Professional teacher's competence, teaching experience, education level, worker status and the teacher development.*

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesehatan kepada penulis sehingga Tesis ini dapat selesai dengan tepat waktu, Sholawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada ruh junjungan kita yakni Nabi Besar Muhammad Saw. Dan penulis merasa bersyukur karena sudah bisa menyusun Tesis saya yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar”, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi, sekaligus sebagai pembimbing kedua dalam penyusunan Tesis ini.
4. Ibu Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd selaku dosen pembimbing pertama dalam penyusunan Tesis ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
6. Staf dan Pegawai Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Ki Sudarianto selaku Ketua Perguruan Tamansiswa cabang Pematangsiantar yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penelitian sampai selesai penulisan Tesis ini.
8. Bapak/Ibu guru yang mengajar di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar yang telah membantu dalam penyelesaian Tesis ini.
9. Terkhusus yang mulia kedua orangtua saya Bapak H. Nganim Abdurrohman dan Ibu Rubinem yang telah mendoakan, membantu dan mendukung baik secara moril dan materi dalam penyelesaian Tesis ini.
10. Yang saya kasihi istri saya Sri Linda dan anak saya Putri Aulia Rahma yang telah banyak membantu, mendukung dan memotivasi dalam penyelesaian Tesis ini.
11. Rekan-rekan seperjuangan yang telah banyak memberikan dorongan dan motivasi dalam penyusunan Tesis ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang turut membantu dalam penyelesaian Tesis ini.

Ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian tesis ini, semoga Allah SWT membalas kebaikan kita semua. Meskipun telah berusaha memberikan yang terbaik, namun penulis sadar bahwa Tesis ini masih terdapat kekurangan dan belum sempurna. Akhirnya penulis berharap agar saran kritik disampaikan guna perbaikan Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak.

Medan, Juni 2021  
Penulis,

Yuswardi

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN TESIS.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN UJIAN TESIS.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Batasan Masalah Penelitian .....	8
1.4 Rumusan Penelitian.....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Kegunaan Penelitian .....	9

<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Kerangka Teoritis .....	11
2.1.1 Definisi Kompetensi Profesional Guru .....	11
2.1.2 Dimensi dan Indikator Kompetensi Profesional.....	12
2.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional .....	16
2.2 Kerangka Konseptual.....	18
2.3 Hipotesis Penelitian .....	21
2.4 Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>27</b>
3.1 Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian .....	27
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian .....	28
3.3 Definisi Variabel Penelitian .....	29
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.5 Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	33
3.6 Prosedur Analisis Data.....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>38</b>
4.1. Gambaran Umum Lokasi penelitian.....	38
4.2. Deskripsi Data Penelitian.....	48
4.3. Uji Persyaratan Analisis Data.....	51
4.4. Uji Linearitas.....	53
4.5. Pengujian Hipotesis .....	54
4.5. Pembahasan.....	64

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN ..... 74**

    5.1. Kesimpulan ..... 74

    5.2.. Saran. .... 75

**DAFTAR PUSTAKA..... 77**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	30
Tabel 3.2	Populasi dan Sampel Penelitian .....	32
Tabel 3.3	Skala dan Pengukuran Instrumen Penelitian.....	34
Tabel 3.4	Kisi – Kisi .....	
Tabel 4.1	Keadaan Guru dan Pegawai Perguruan Tamansiswa Cabang Pematangsiantar.....	48
Tabel 4.2	Data Siswa Perguruan Tamansiswa Cabang Pematangsiantar.....	48
Tabel 4.3	Sarana dan Prasarana Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar.....	49
Tabel 4.4	Deskripsi Data Penelitian.....	51
Tabel 4.5	Kecenderungan Jawaban Responden.....	52
Tabel 4.6	Uji Normalitas One-Sample Kolmogorv-Smirnov Test .....	54
Tabel 4.7	Rangkuman Hasil Uji Linearitas .....	56
Tabel 4.8	Korelasi Antar Variabel Penelitian.....	58
Tabel 4.9	Pengujian Anova Data Penelitian.....	60
Tabel 4.10	Hubungan Simultan Variabel Terikat dengan Variabel Bebas .....	61
Tabel 4.11	Uji Anova Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru .....	62
Tabel 4.12	Uji Anova Hubungan Tingkat Pendidikan Terhadap Kompetensi Profesional Guru .....	63

Tabel 4.13 Uji Anova Hubungan Status Terhadap Kompetensi Professional Guru.....	64
Tabel 4.14 Uji Anova Hubungan Pengembangan Diri Terhadap Kompetensi Profesional Guru .....	65
Tabel 4.15 Nilai Koefisien Masing-Masing Variabel.....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian .....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perguruan Tamansiswa Cabang Pematangsiantar.....	47
Gambar 4.2 Model Penelitian.....	58

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 2. Surat Permohonan Izin Riset

Lampiran 3. Surat Izin Riset

Lampiran 4. Angket Penelitian

Lampiran 5. Data Penelitian

Lampiran 6. Perhitungan Hasil Uji Validasi Instrumen

Lampiran 7. Validitas Instrumen

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Upaya peningkatan kualitas pendidikan dari tahun ke tahun selalu menjadi program pemerintah. Salah satunya dengan ditetapkannya UU. No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan dijelaskan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Kualitas pendidikan ditentukan oleh penyempurnaan integral dari seluruh komponen pendidikan seperti kualitas guru, penyebaran guru yang merata, kurikulum, sarana dan prasarana yang memadai, suasana pembelajaran yang kondusif, dan kualitas guru yang meningkat dan didukung oleh kebijakan pemerintah. Guru merupakan titik sentral peningkatan kualitas pendidikan yang bertumpu pada kualitas proses belajar mengajar. Oleh sebab itu peningkatan profesionalisme guru merupakan suatu keharusan. Guru profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi siswa, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Profesionalisme guru secara konsisten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu pendidikan. Guru yang profesional mampu membelajarkan murid secara efektif sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan. Namun, untuk menghasilkan guru yang profesional juga bukanlah tugas yang mudah.

Dewasa ini banyak sekali guru-guru diberbagai tingkat pendidikan yang masih jauh dari sikap profesional. Kebanyakan mereka masuk kesuatu tingkat sekolah tertentu masih mempunyai sikap acuh tak acuh. Diantara mereka hanya berkerja untuk mengajar saja tanpa memikirkan bagaimana mengajar yang baik, tanpa memikirkan bagaimana membuat administrasi pendidikan yang baik dan kadang-kadang juga hanya sekedar menjalankan tugas. Sehingga proses belajar dan pembelajaran di negara kita masih jauh ketinggalan dengan negara berkembang lainnya. Sebagaimana Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 dalam Depdiknas (2005:3) tentang guru dan dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan menengah. Sedangkan menurut Hamalik (2004:51) guru adalah jabatan profesional yang memerlukan berbagai keahlian khusus. Sementara Uno (2008:87) berpendapat bahwa guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai seorang guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan.

Selain itu, profesi guru dan kompetensi yang melekat dalam diri juga dijelaskan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005, sebagaimana dalam Depdiknas (2005:4) tentang guru dan dosen bahwa kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dengan demikian kompetensi yang harus

dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Broke dan Store dalam Mulyasa (2009:67) mengemukakan bahwa kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti. Kompetensi guru adalah salah satu faktor yang memengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah.

Berkaitan dengan uraian di atas, permasalahan profesional guru di Indonesia masih sangat kompleks dan beragam. Mengutip pendapat Soetjipto dan Kosasi (2009:54) satu diantaranya adalah masalah profesionalisme guru, baik antara guru PNS dengan guru honor (apalagi yang sudah sertifikasi). Demikian juga menurut Syarif (1997:65) dalam era milenium saat ini, Indonesia masih hadapkan permasalahan profesionalan guru, dan kaitannya dengan penghasilan. Jika kewajiban sama antara guru honor dan guru profesional (yang dibuktikan dengan adanya sertifikat pendidik), maka dari segi penghasilan sangat jauh berbeda, jika seorang guru honor masih ada yang menerima gaji Rp300.000,00 perbulan, maka guru yang sudah sertifikasi bisa mendapatkan penghasilan lebih 20 kali lipat yang diterima guru honor. Berdasarkan pendapat ini, dapat dikatakan permasalahan profesional guru ini sangat bertentangan dengan ketentuan profesi guru. Dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa setiap guru mempunyai kewajibannya sama, dimana diantara kewajiban seorang guru tersebut antara lain merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi

hasil pembelajaran. Hal ini jelas menyatakan bahwa guru adalah profesi yang harus ditunjang dengan kompetensi yang harus dimiliki. Idealnya ketika seorang guru dianggap telah profesional akan mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara nasional.

Kinerja guru sangat menentukan terhadap kualitas pendidikan karena kinerja yang baik akan mendorong (mempercepat) tercapainya tujuan pendidikan Nasional. Kinerja guru dapat ditingkatkan apabila komponen-komponen yang mempengaruhinya dapat diidentifikasi dan dioptimalkan untuk pencapaian tujuan pembelajaran. Dari berbagai studi yang dilakukan dalam Jalal (2008:61) ternyata bahwa kinerja guru-guru di Indonesia masih tergolong kurang memuaskan dan keadaan ini dapat ditunjukkan dari keadaan atau posisi pendidikan di Indonesia yang tergolong rendah. Terdapat 63% guru SMA diduga kurang layak mengajar sesuai dengan bidangnya, disamping itu terdapat 15% guru mengajar tidak sesuai dengan bidang studinya. Meskipun berbagai usaha telah dilakukan pemerintah Indonesia guna meningkatkan kinerja guru, yaitu melakukan perubahan administrasi (proses) dan teknis (produk). Perubahan administrasi merupakan perubahan struktur organisasi seperti pelaksanaan manajemen berbasis sekolah (MBS), sedang perubahan teknis merupakan perubahan produk, seperti pelayanan, produksi dan proses teknologi yang mempengaruhi kegiatan kerja organisasi. Melaksanakan pelatihan dan pengembangan profesi guru, pelaksanaan sertifikasi guru, pemberian perlengkapan komputer dan uji kompetensi guru

Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa peningkatan mutu harus didukung oleh guru-guru yang profesional, dan kesiapan sumber daya yang berhubungan

dengan proses pendidikan. Guru adalah salah satu sumber daya yang menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan dan mempunyai peran yang besar dalam pendidikan, maka dari itu perlu memberikan perhatian khusus kepada peningkatan guru, baik itu dari segi jumlah dan mutu guru itu sendiri. Guru adalah sosok yang memegang peran penting pada pendidikan yaitu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan masyarakat yang telah mempercayai sekolah dan guru sebagai sarana untuk membina para anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik, hal itu dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga kinerja guru menjadi suatu tuntutan yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan.

Profesionalisme guru yang rendah, juga banyak terjadi diberbagai sekolah. Tidak dapat dipungkiri kondisi tersebut juga terjadi pada guru-guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Hasil pengamatan penulis di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar menyimpulkan masih banyak guru yang belum profesional, kondisi ini terlihat mulai dari disiplin (datang ke sekolah sering terlambat, pulang nya lebih cepat), terlambat malas masuk kelas, metode mengajar yang tidak menarik, hingga administrasi pembelajaran yang tidak lengkap. Kondisi dilapangan juga masih terlihat adanya sikap guru yang masih acuh tak acuh. Beberapa diataranya hanya berkerja untuk mengajar saja tanpa memikirkan bagaimana mengajar yang baik,tanpa memikirkan bagaimana membuat administrasi pendidikan yang baik dan kadang-kadang juga hanya sekedar menjalankan tugas. Sehingga,proses belajar dan pembelajaran di kelas masih terlihat konvensional. Guru profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan

ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi siswa, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Profesionalisme guru secara konsisten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu pendidikan. Guru yang profesional mampu membelajarkan murid secara efektif sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan. Namun demikian untuk menjadi guru yang profesional tentunya bukan hal yang mudah, diperlukan usaha dan sikap yang sungguh-sungguh. Sebagaimana menurut Muslich (2007:92) guru sebagai pendidikan profesional mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa ia layak menjadi panutan atau teladan masyarakat sekelilingnya. Masyarakat terutama akan melihat bagaimana sikap dan perbuatan guru itu sehari-hari, apakah memang ada yang patut diteladani atau tidak. Walaupun segala perilaku guru selalu diperhatikan masyarakat tetapi yang harus diperhatikan adalah sikap guru yang berkaitan dengan profesinya. Nurdin (2007:42) kinerja seseorang dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Lebih lanjut, Usman (2006:93) menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Apabila guru diberikan tugas yang tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru.

Penilaian tentang kinerja guru semakin penting ketika lembaga akan melakukan perubahan. Artinya bagaimana lembaga harus mengetahui faktor-

faktor apa saja yang mempengaruhi kompetensi profesional guru. Hasil analisis akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan SDM guru secara optimal dan hal itu sangat diperlukan untuk memajukan mutu pendidikan atau lembaga tersebut. Tingkat keberhasilan suatu pendidikan dilihat dari seberapa besar peran dan kinerja guru dalam proses perencanaan, pengelolaan hingga evaluasi dan revisi mutu pendidikan yang dilaksanakannya. Semakin besar peran dan kinerja guru yang diberikan maka semakin besar pulalah tingkat keberhasilan dari tujuan-tujuan yang akan dicapai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan uraian di atas, penulis sangat berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “ Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru Di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Permasalahan kompetensi profesional guru yang masih rendah tentunya masih menjadi persoalan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Guru yang profesional tentunya harus ditunjang oleh berbagai kompetensi yang melekat kepadanya diantaranya (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi profesional, (3) kompetensi kepribadian, dan (4) kompetensi sosial. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan informasi, tetapi harus berperan sebagai pengelola sumber belajar untuk dimanfaatkan peserta didik, dan guru juga harus bisa menggunakan informasi dan pengaruh berbagai cabang ilmu untuk mengasah kemampuan berpikir. Namun, demikian masih terdapat sejumlah permasalahan terkait dengan profesionalisme para guru terkhusus di Perguruan Tamansiswa, beberapa

diantaranya yakni (1) disiplin kerja guru, (2) terlambat masuk kelas, (3) metode mengajar masih konvensional, (4) administrasi pembelajaran yang tidak lengkap, (5) adanya sikap guru yang masih acuh tak acuh dalam pembelajaran, dan (6) mengajar tanpa memikirkan bagaimana mengajar yang baik. Berdasarkan permasalahan-permasalahan tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar”.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terfokus pada permasalahan yang diteliti maka peneliti membatasinya yakni faktor-faktor yang diduga strategis terhadap kompetensi guru dalam pembelajaran adalah (1) pengalaman mengajar, (2) tingkat pendidikan, (3) status kepegawaian, (4) pengembangan diri.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah dan fokus penelitian di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman mengajar guru mempengaruhi kompetensi profesional guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar?
2. Apakah tingkat pendidikan guru mempengaruhi kompetensi profesional guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar?
3. Apakah status kepegawaian guru mempengaruhi kompetensi profesional guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar?
4. Apakah pengembangan diri guru mempengaruhi kompetensi profesional guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar?

5. Apakah ada faktor yang signifikan mempengaruhi kompetensi profesional guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah pengalaman mengajar guru mempengaruhi kompetensi profesional guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar?
2. Untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan guru mempengaruhi kompetensi profesional guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar?
3. Untuk mengetahui apakah status kepegawaian guru mempengaruhi kompetensi profesional guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar?
4. Untuk mengetahui apakah pengembangan diri guru mempengaruhi kompetensi profesional guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar?
5. Untuk mengetahui faktor yang signifikan mempengaruhi kompetensi profesional guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar?

### **1.6 Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang kompetensi profesional guru.
2. Manfaat Praktis
  - a. Penelitian ini bermanfaat bagi guru dalam mengembangkan kompetensi profesional yang mendukung bagi peningkatan kinerja guru.

- b. Penelitian ini bermanfaat bagi kepala sekolah dalam upayanya mengembangkan kompetensi profesional guru guna meningkatkan kinerja guru di sekolah.
- c. Penelitian ini bermanfaat bagi sekolah dalam mempertahankan dan mengembangkan lingkungan sekolah yang dapat meningkatkan kompetensi profesional guru bagi peningkatan kinerja sekolah.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teoritis**

##### **2.1.1 Definisi Kompetensi Profesional Guru**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kompetensi berarti kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan) sesuatu hal. Usman (2001:4) pengertian dasar kompetensi (*competency*) yakni kemampuan atau kecakapan. Kompetensi adalah *descriptive of qualitative nature or teacher behavior appear to be entirely meaningful*” merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru yang tampak sangat berarti. Mulyasa (2008;40) kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru. Kompetensi adalah kegiatan yang bisa diamati yang mencakup aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap, serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh. Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.

Berdasarkan uraian ini, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru merupakan kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya diantaranya dalam mendidik, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Menurut Nurdin (2004: 74) profesional berasal dari kata profesi yang mempunyai arti pada suatu pekerjaan yang menuntut keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan pada pekerjaan. Sedangkan kata profesional menunjuk pada dua hal yakni orangnya dan penampilan atau kinerja orang tersebut dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Sedangkan Solihin (2013:71) profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, dan kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Guru sebagai pendidik profesional dituntut untuk selalu menjadi teladan bagi masyarakat di sekelilingnya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru adalah kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga guru mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai pendidik dan pengajar.

### **2.1.2 Dimensi dan Indikator Kompetensi Profesional**

Kompetensi profesional adalah kemampuan seorang guru dalam mengelola proses belajar mengajar. Kemampuan mengelola pembelajaran didukung oleh pengelolaan kelas, penguasaan materi belajar, strategi mengajar dan penggunaan media belajar. Secara umum guru adalah yang mampu menjalankan fungsi dan tugasnya menurut kriteria tertentu yang ditetapkan oleh pemerintah. Menurut UU No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, seorang guru profesional harus memiliki empat kompetensi dasar dalam pendidikan. Empat kompetensi dasar ini

diantaranya adalah, (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi sosial, (3) kompetensi kepribadian, dan (4) kompetensi profesional.

Kompetensi pedagogik berkaitan erat dengan kemampuan guru dalam memahami proses pembelajaran. Pembelajaran yang berlangsung di ruang kelas bersifat dinamis. Ini dapat terjadi karena komunikasi atau interaksi timbal balik antara guru dengan siswa dan siswa dengan siswa. Keberagaman siswa didalam kelas juga akan memerlukan keterampilan seorang guru dalam mendisain program pembelajaran.

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai pendidik untuk berkomunikasi dan berinteraksi yang baik dengan warga sekolah maupun warga dimana guru berada. Kemampuan sosial ini dapat dilihat melalui pergaulan sosial guru dengan siswa, rekan sesama guru maupun dengan masyarakat dimana ia berada.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, seorang guru harus menunjukkan sikap dan kepribadian yang baik. Guru yang patut ditiru merupakan filosofi yang menunjukkan kemampuan kepribadian. Ditiru karena guru diyakini mempunyai ilmu yang bermanfaat bagi kelangsungan hidup siswanya. Seorang guru ditiru karena pada diri guru terdapat sikap dan pribadi yang baik.

Kompetensi profesional adalah kemampuan seorang guru dalam mengelola proses belajar mengajar. Kemampuan mengelola pembelajaran didukung oleh pengelolaan kelas, penguasaan materi belajar, strategi mengajar dan penggunaan media belajar.

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 dalam Depdiknas (2007:12) indikator kompetensi profesional adalah sebagai berikut:

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu : (a) Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu, (b) Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, (c) Memahami tujuan pembelajaran yang diampu.
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, yakni (a) Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik, (b) Mengelola materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. Yakni (a) Melakukan refleksi terhadap kinerja dalam rangka peningkatan keprofesionalan, (b) Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan, (c) Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan, (d) Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri. Yakni (a) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi, (b) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

Menurut Sanjaya (2008:58) kompetensi profesional adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting, sebab langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Oleh karena itu, tingkat keprofesionalan seorang guru dapat dilihat dari kompetensi ini. Sanjaya (2008: 59) menjelaskan beberapa kemampuan yang berhubungan dengan kompetensi profesional ini diantaranya:

- a. Kemampuan untuk menguasai landasan kependidikan.
- b. Pemahaman dalam bidang psikologi kependidikan.
- c. Kemampuan dalam penguasaan materi pelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarkan.
- d. Kemampuan dalam mengaplikasikan berbagai metodologi dan strategi pembelajaran.
- e. Kemampuan merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar.
- f. Kemampuan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran.
- g. Kemampuan dalam menyusun program pembelajaran.
- h. Kemampuan dalam melaksanakan unsur-unsur penunjang.
- i. Kemampuan dalam melaksanakan penelitian dan berfikir ilmiah untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Daryanto (2013:142) bahwa kompetensi profesional guru merupakan seorang guru yang memiliki kecakapan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal.

Indikator ketercapaian seorang guru dikatakan profesional meliputi (1) guru menguasai materi mata pelajaran yang diampunya, (2) guru menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar, (3) guru mampu mengembangkan pembelajaran secara kreatif, (4) guru mampu melakukan tindakan reflektif, dan (5) guru mampu menguasai teknologi informasi dalam melakukan komunikasi. Dan cara yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kompetensi profesional guru bisa dilalui dengan (1) Pemantapan Kerja Guru (PKG), (2) Kelompok Kerja Guru (KKG), dan (3) guru dapat mengikuti secara aktif pada organisasi Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI).

### **2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional**

Djumali (2005 : 42) banyak faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi guru dalam pembelajaran, antara lain : (1) etos kerja, (2) pengalaman mengajar, (3) pendidikan, (4) kesejahteraan, (5) status kepegawaian, (6) beban kerja/mengajar, (7) pengembangan diri, (8) sarana prasarana sekolah. Lebih lanjut, Djumali menjelaskan bahwa profesional guru merupakan seorang guru yang memiliki kecakapan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal.

#### **1. Pengalaman Mengajar/Bekerja**

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Pengalaman merupakan pelajaran dan merupakan pemahaman yang dipelajari dan dialami. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Pengalaman mengajar guru merupakan suatu proses pembelajaran dan

pertambahan perkembangan potensi bertingkah laku dari pendidikan formal, maupun informal, atau dapat diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Manulang (2013;15) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2013:21) indikator pengalaman kerja : (1) Lama waktu/masa kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas dengan baik dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. (2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan (3) penguasaan yang dimiliki terhadap pekerjaan.

## **2. Pendidikan (Tingkat Pendidikan)**

Pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama. Sedangkan menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional (Harsono, 2011:162), pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Menurut Harsono (2011:131) indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan.

### **3. Status Kepegawaian**

Menurut Sholiha (2014:81) status kepegawaian adalah keadaan yang membedakan pegawai yang satu dengan yang lain dalam perusahaan atau organisasi. Dalam kenyataannya status kepegawaian dibedakan menjadi pegawai tetap atau tidak tetap. Adapun indikator status kepegawaian terdiri atas dua, yakni (1) pegawai tetap yayasan, dan (2) pegawai honorer.

### **4. Pengembangan Diri Guru**

Menurut Mulyasa (2006:43) pengembangan diri guru merupakan upaya-upaya yang dilakukan oleh seorang guru dalam rangka meningkatkan profesionalismenya. Dengan demikian pengembangan diri guru merupakan upaya guru dalam meningkatkan kompetensinya guna menunjang profesinya dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Indikator pengembangan diri guru mencakup (1) melaksanakan pendidikan/ pelatihan formal dan non formal, (2) terlibat dalam kegiatan atau forum ilmiah, (3) turut serta dalam kelompok kerja profesi, (4) melaksanakan penelitian yang berkaitan dengan tugasnya.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

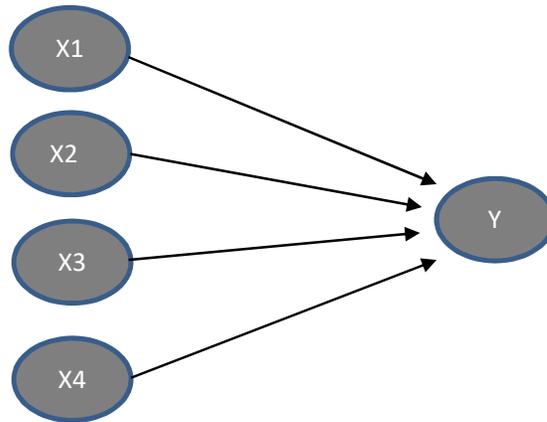
Guru adalah salah satu unsur dalam proses pendidikan. Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan kuantitas dan kualitas pengajaran yang dilaksanakannya. Guru selalu memikirkan dan membuat perencanaan secara seksama dalam meningkatkan kesempatan belajar bagi siswanya dan memperbaiki kualitas mengajarnya. Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan, sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Tugas yang

berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kompetensi profesional yang baik. Guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar, untuk itu mutu pendidikan di suatu sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugasnya.

Penguasaan guru terhadap empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional merupakan hal yang mutlak bagi guru sebagai langkah untuk mewujudkan profesionalisme pekerjaannya. Dalam hal ini, guru tidak berjalan sendiri-sendiri tetapi harus ada campur tangan pemerintah, dan salah satu upaya pemerintah adalah dengan menyelenggarakan sertifikasi guru dalam jabatan yang diatur dalam Peraturan Mendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan, yang diperkuat dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru. Guru profesional adalah guru yang memenuhi prasyarat dan ketentuan undang-undang yang berlaku tentang guru. Dalam hal ini guru memiliki empat kompetensi dasar, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional, dalam kesemuanya itu harus tampak dalam menjalankan tugas dan fungsinya di sekolah. Guru yang bersertifikat pendidik bukan sekedar meningkat kesejahteraannya, tetapi sejalan dengan itu pelaksanaan tugas, dan fungsi pokok sebagai tenaga pendidik dan kependidikan harus meningkat pula, terutama dalam mendidik, membimbing, dan membelajarkan peserta didik dalam proses pembelajaran, sehingga kualitas pendidikan juga semakin meningkat. Aspek perencanaan pembelajaran juga harus

dilaksanakan guru sebaik mungkin, sehingga perangkat pembelajaran dapat disusun dan bahkan dikembangkan sesuai dengan tuntutan kurikulum yang digunakan. Pada aspek pelaksanaan pembelajaran, guru harus mampu mempergunakan strategi pembelajaran yang tepat, menggunakan metode dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik materi pelajaran yang diajarkan kepada peserta didik. Sedangkan pada aspek evaluasi pembelajaran, guru senantiasa menyusun alat evaluasi baik tes normatif maupun tes sumatif, sehingga keberhasilan proses pembelajaran yang dilaksanakan dapat diukur melalui hasil belajar yang diperoleh siswa. Penilaian kompetensi bagi guru-guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik sangat penting untuk dilakukan mengingat tujuan pelaksanaan sertifikasi guru bukan sekedar meningkatnya kesejahteraan guru tetapi lebih kepada upaya pembinaan, pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia guru yang profesional. Penilaian kompetensi juga dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana pemahaman guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta penguasaan terhadap prosedur dan teknis pelaksanaan pembelajaran dan aspek-aspek yang terkait di dalamnya. Dan, jika terdapat hal-hal yang dirasakan perlu diperbaiki, maka dapat direncanakan program pelatihan pengembangan sumber daya manusia guru itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas secara konseptual, penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka teoritis di atas, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Pengalaman mengajar guru signifikan mempengaruhi kompetensi profesional guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar.
2. Tingkat pendidikan signifikan mempengaruhi kompetensi profesional guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar.
3. Status kepegawaian guru signifikan mempengaruhi kompetensi profesional guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar.
4. Kegiatan pengembangan diri guru signifikan mempengaruhi kompetensi profesional guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar.

### 2.4. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Kartini melkukan pada tahun 2011. Dimana penelitian tersebut berjudul faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Losarang Kabupaten Indramayu. Variabel independen pada

penelitian ini adalah pelatihan dan pengembangan, kualifikasi akademik, supervisi akademik, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, kesejahteraan, etos kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kompetensi profesional guru. Metode statistik dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor dan analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional guru sebesar 0,23. Sedangkan kualifikasi akademik, supervisi akademik, motivasi, kesejahteraan, pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), kepemimpinan kepala sekolah, dan pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional guru.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Khan pada tahun 2011. Dimana penelitian tersebut berjudul Needs Assessment of University Teachers for Professional Enhancement. Variabel independen pada penelitian ini adalah training professional dan variabel dependen adalah professional competencies. Metode statistik dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan analisis faktor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan profesional sangat penting untuk staf atau lembaga pendidikan tinggi. Pelatihan akan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas tertentu, dan juga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Mustaqim pada tahun 2010. Penelitian tersebut berjudul pengaruh motivasi, latar belakang pendidikan

dan kemampuan menggunakan media terhadap kompetensi profesional guru IPS Madrasah Ibtidaiyah di kabupaten Kudus. Variabel independen pada penelitian ini adalah motivasi, latar belakang pendidikan dan kemampuan menggunakan media. Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kompetensi profesional guru. Metode statistik dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional guru. Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan kemampuan menggunakan media kategori kurang. Etos kerja, latar belakang pendidikan, kemampuan menggunakan media berpengaruh signifikan dengan prosentase 55,4%, sehingga 44,6% kompetensi profesional guru dipengaruhi faktor lain.

Kemudian penelitian selanjutnya dilakukan oleh Sugiarta pada tahun 2012. Penelitian tersebut berjudul pengaruh sikap guru terhadap pekerjaan dan pengalaman pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi profesional guru olah raga SMPN Se kabupaten Jepara. Variabel independen pada penelitian ini adalah sikap guru dan pelatihan dan pengembangan. Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kompetensi profesional guru olah raga. Metode statistik dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap guru pada pekerjaan berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru dengan kontribusi sebesar 61,30 %, pengalaman pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap

kompetensi profesional guru dengan kontribusi sebesar 59,60 %, sikap guru pada pekerjaan, pengalaman pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru dengan kontribusi sebesar 75,40 %.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Sukmandari pada tahun 2012. Penelitian tersebut berjudul pengaruh motivasi berprestasi dan partisipasi guru dalam MGMP terhadap kompetensi profesional guru matematika SMP di kabupaten Jepara. Variabel independen pada penelitian ini adalah motivasi berprestasi dan partisipasi guru dalam MGMP. Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kompetensi profesional guru matematika. Metode statistik dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru, terdapat pengaruh positif partisipasi guru dalam MGMP terhadap kompetensi profesional guru, terdapat pengaruh positif motivasi berprestasi dan partisipasi dalam MGMP secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru.

Kemudian penelitian selanjutnya dilakukan oleh Wea pada tahun 2012. Penelitian tersebut berjudul hubungan antara pengalaman pembelajaran, partisipasi dalam kegiatan MGMP, dan motivasi kerja dengan kompetensi profesional guru matematika SMP di kabupaten Manggarai Nusa Tenggara Timur. Variabel independen pada penelitian ini adalah pengalaman pembelajaran, partisipasi dalam kegiatan MGMP, dan

motivasi kerja. Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kompetensi profesional guru matematika. Metode statistik dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengalaman pembelajaran ( $X_1$ ), partisipasi dalam kegiatan MGMP ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) dengan kompetensi profesional guru matematika SMP ( $Y$ ).

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Zutirta pada tahun 2013. Penelitian tersebut berjudul hubungan antara sikap terhadap supervisi akademik kepala sekolah dan komunikasi organisasi dengan kompetensi profesional guru di sub rayon SMP N 39 Kecamatan Medan Marelan. Variabel independen pada penelitian ini adalah supervisi akademik dan komunikasi organisasi. Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kompetensi profesional guru. Metode statistik dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa makin tinggi sikap terhadap supervisi akademik kepala sekolah dan komunikasi organisasi maka makin baik kompetensi profesional guru di Sub Rayon SMP N 3 Kecamatan Medan Marelan.

Penelitian sebelumnya menggunakan pelatihan dan pengembangan, kualifikasi akademik, supervisi akademik, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, kesejahteraan, etos kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi sebagai variabel independen dan kompetensi profesional guru sebagai variabel dependen. Sementara penelitian ini menggunakan pengalaman mengajar, kualifikasi pendidikan, status

kepegawaian dan pengembangan diri sebagai variabel independen, dan kompetensi profesional guru sebagai variabel dependen.

**BAB III**  
**METODE PENELITIAN**

**3.1 Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Perguruan Tamansiswa Jalan R.A Kartini No 18 Pematangsiantar Kota Pematangsiantar Sumatera Utara. Adapun objek penelitian adalah faktor-faktor pengalaman mengajar, tingkat pendidikan, status kepegawaian, dan pengembangan diri serta kompetensi profesional guru. Adapun jadwal penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	2020/2021											
		Sep	Okt	Nop	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agt
1	Pengajuan judul												
2	Penulisan proposal												
3	Bimbingan proposal												
5	Seminar proposal												
6	Pengumpulan Data												
7	Analisis Data												
8	Penyusunan Tesis												
9	Bimbingan Tesis												
10	Seminar Hasil Tesis												
11	Sidang Tesis												

### 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (2013:11) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik . Berdasarkan defenisi diatas populasi dalam penelitian ini menurut jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Berdasarkan penjelasan ini populasi penelitian ini adalah seluruh guru tingkat SD, SMP, SMA, SMK-1 dan SMK-2 Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar sebanyak 129 orang dengan status guru tetap dan honorer. Selanjutnya, Sukmadinata (2009:111) menyebutkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut atau kelompok kecil yang secara nyata diteliti dan ditarik kesimpulan. Dapat disimpulkan bahwa sampel penelitian adalah sebagian dari jumlah populasi yang mewakili karakteristik atau ciri dari populasi yang diteliti.

Dalam penelitian ini, metode atau cara yang digunakan dalam penarikan sampel penelitian menggunakan cara yang dikembangkan Issac dan Michael untuk tingkat kesalahan 5%. Teknik penarikan sampel penelitian ini menggunakan rumus ini sebagai berikut :

$$S = \frac{\delta^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \delta^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan:

S = Ukuran sampel

N = Populasi

$\delta^2$  = Derajat kekeliruan = 1

P dan Q = 0,5

d = 0,05 atau 5%

**Tabel 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

No	Nama SMK	Populasi	Sampel
1	Guru SD	15	13
2	Guru SMP	26	22
3	Guru SMA	31	26
4	Guru SMK-1	26	22
5	Guru SMK-2	31	26
Jumlah		129	109

Sumber : Data diolah 2021

### 3.3 Definisi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri dari lima variabel penelitian, yakni pengalaman mengajar ( $X_1$ ), tingkat pendidikan ( $X_2$ ), ststus kepegawaian ( $X_3$ ), pengembangan diri ( $X_4$ ), dan kompetensi profesional guru ( $Y$ ). Adapun definisi konseptual dan operasional dari masing-masing variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi profesional guru adalah kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga guru mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai pendidik dan pengajar. Indikator : (a) Menguasai materi pelajaran yang diampu, (b) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, (c) Mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif, (d) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan, (e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi.
2. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam

pelaksanaan tugas pekerjaan. Indikator: (a) Lama waktu/masa kerja, (b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan (c) penguasaan yang dimiliki terhadap pekerjaan.

3. Tingkat pendidikan adalah tingkatan atau jenjang pendidikan yang pernah ditempuh seseorang, yang ditunjukkan dengan pengakuan gelar atau akademik. Indikator (a) jenjang pendidikan dan (b) kesesuaian jurusan dengan bidang pekerjaan.
4. Status kepegawaian adalah keadaan yang membedakan pegawai yang satu dengan yang lain dalam perusahaan atau organisasi. Indikator : (a) pegawai tetap yayasan, dan (b) pegawai honorer.
5. Pengembangan diri guru merupakan upaya-upaya yang dilakukan oleh seorang guru dalam rangka meningkatkan profesionalismenya. Dengan demikian pengembangan diri guru merupakan upaya guru dalam meningkatkan kompetensinya guna menunjang profesinya dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Indikator (a) melaksanakan pendidikan/ pelatihan formal dan non formal, (b) terlibat dalam kegiatan atau forum ilmiah, (c) turutserta dalam kelompok kerja profesi, (d) melaksanakan penelitian yang berkaitan dengan tugasnya.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Creswell (2007:212) data ialah informasi yang diperoleh melalui pengukuran-pengukuran tertentu yang digunakan untuk landasan dalam menyusun argumentasi yang logis menjadi fakta. Sedangkan fakta

ialah kenyataan yang telah teruji kebenarannya secara empiric, antara lain melalui analisis data. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan angket tertutup. Menurut Arikunto (2010:103) angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari para responden tentang hal-hal yang dikaji oleh peneliti yang mana para responden mengetahui hal yang dikaji.

Berdasarkan pernyataan ini, angket yang digunakan berupa pertanyaan tertulis yang bersifat tertutup dimana jawabanya telah disediakan terlebih dahulu oleh peneliti. Skala pengukuran atau pilihan jawaban dalam angket menggunakan pengukuran skala Likert. Sebagaimana menurut Sugiyono(2008:134) bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan peneliti. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Sebagaimana skala pengukuran Likert yang ditentukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Skala dan Pengukuran Intrumen Penelitian**

Skala	Nilai		Skala
	Positif	Negatif	
Sangat setuju	5	1	Sangat tidak setuju
Setuju	4	2	Tidak setuju
Kurang setuju	3	3	Kurang setuju
Tidak setuju	2	4	Setuju
Sangat tidak setuju	1	5	Sangat setuju

Untuk menguji tingkat validitas instrumen penelitian, uji coba dilakukan terhadap beberapa orang guru di luar anggota populasi yang berjumlah sebanyak 18 orang guru.

**Tabel 3.4 Kisi – Kisi Instrumen**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Butir Angket</b>
Pengalaman kerja (X <sub>1</sub> )	Lama waktu/masa kerja Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Penguasaan yang dimiliki terhadap pekerjaan	1, 2, 3, 4, 5 6, 7, 8, 9, 10 11, 12, 13, 14, 15
Tingkat Pendidikan (X <sub>2</sub> )	Jenjang pendidikan Kesesuaian jurusan dengan bidang pekerjaan	16, 17, 18, 19, 20 21, 22, 23, 24, 25
Status (X <sub>3</sub> )	Pegawai tetap yayasan Pegawai honorer.	26, 27, 28, 29, 30 31, 32, 33, 34, 35
Pengembangan Diri (X <sub>4</sub> )	Melaksanakan pendidikan/pelatihan formal dan non formal Terlibat dalam kegiatan atau forum ilmiah Turutserta dalam kelompok kerja profesi Melaksanakan penelitian yang berkaitan dengan tugasnya.	36, 37, 38 39, 40, 41 42, 43, 44 45, 46, 47
Kompetensi (Y)	Menguasai materi pelajaran yang diampu Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu Mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan Memfaatkan teknologi informasi dan komunikasi.	48, 49, 50 51, 52, 53 54, 55, 56 57, 58 59, 60

Untuk mendapatkan instrumen penelitian yang sah dan handal, perlu dilakukan pengembangan instrumen sesuai dengan teori pengukuran, dan instrumen penelitian ini berbentuk non tes.

### 3.5 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka harapan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Sebab, dalam penelitian instrumen yang valid dan reliabel menjadi syarat mutlak.

Kriteria digunakan dalam penentuan kesahihan apakah butir soal atau dimensi merupakan konstruksi yang valid untuk masing-masing dimensi, dan variabel dengan membandingkan hasil perhitungan dan nilai kritis pada tabel sebagai berikut:

- a. Jika koefisien korelasi hitung  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , maka butir soal tersebut merupakan konstruksi yang valid untuk masing-masing dimensi, dan variabel, dan
- b. Jika koefisien korelasi hitung  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir tersebut merupakan butir yang tidak valid atau gugur.

Pengujian validasi butir soal instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson, dengan rumus:

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

Keterangan:

$r_{XY}$  = Koefisien korelasi skor butir dengan skor total

$\Sigma X$  = Jumlah skor butir

$\Sigma Y$  = Jumlah skor total

$\Sigma XY$  = Jumlah perkalian skor butir dengan skor total

$N$  = Jumlah responden

$\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat skor butir

$\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat skor total

Selanjutnya, penentuan keterandalan (reliabilitas) instrumen dilakukan terhadap butir-butir soal yang sah dengan menggunakan Formula Alpha dari Cronbach, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \cdot \left( 1 - \frac{\Sigma \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya soal

$\Sigma \sigma_i^2$  = Jumlah varians skor tiap-tiap item

$\sigma_t^2$  = Varians total.

Besarnya  $r_{11}$  yang diperoleh tersebut dikonsultasikan dengan Indeks Korelasi yang sebagai berikut:

- a. Antara 0,81 – 1,00 tergolong sangat tinggi
- b. Antara 0,61 – 0,80 tergolong tinggi
- c. Antara 0,41 – 0,60 tergolong cukup

- d. Antara 0,21 – 0,40 tergolong rendah
- e. Antara 0,00 – 0,20 tergolong sangat rendah

Valid tidaknya butir pernyataan pada iklim organisasi dapat dilihat dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka butir pernyataan dinyatakan valid, dan jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel maka butir pernyataan tidak valid. Besar  $r$  tabel pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan  $n = 30$  sebesar 0,3061. Berdasarkan perhitungan pada lampiran pernyataan yang di ajukan ternyata ada 8 butir yang tidak valid yaitu nomor 2, 6, 9, 11, 12, 15, 23 dan 24 sehingga ada 52 butir soal yang akan digunakan untuk memperoleh data penelitian. Perhitungan reliabilitas dilakukan setelah butir pernyataan yang tidak valid dihilangkan, sehingga perhitungan reliabilitas instrumen untuk instrumen penelitian digunakan 52 pernyataan. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,34.

### **3.6 Prosedur Analisis Data**

Penelitian ini juga diarahkan untuk menghimpun data, mengambil makna, dan pemahaman dari sebuah kasus mengenai faktor-faktor kompetensi profesional guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Analisis data penelitian ini menggunakan teknik statistik analisis. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (Mutiple Regresion Analysis) dan uji residual untuk variabel moderating. Data penelitian ini diolah dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for Sosial Science). Analisis regresi berganda bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen bila dihubungkan dengan dua atau lebih.

Model I Analisis Regresi Linear Berganda untuk menjawab hipotesis pertama :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Model II Uji Residual untuk menjawab hipotesis kedua :

$$Z = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e \dots\dots\dots 1)$$

$$| e | = b_0 + b_6 Y \dots\dots\dots 2)$$

Dimana :

Y = Kompetensi Profesional Guru

b<sub>0</sub> = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi Pengalaman Mengajar

b<sub>2</sub> = Koefisien Tingkat Pendidikan

b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi Status Kepegawaian

b<sub>4</sub> = Koefisien Regresi Pengembangan Diri

X<sub>1</sub> = Pengalaman Mengajar

X<sub>2</sub> = Tingkat Pendidikan

X<sub>3</sub> = Status Kepegawaian

X<sub>4S</sub> = Pengembangan Diri

| e | = Absolut Residual e = Error

Analisis faktor digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang dominan dalam menjelaskan suatu masalah. Widarjono (2015:274) analisis ini dapat dipandang sebagai perluasan Analisis Komponen Utama (Principal Component Analysis) yang pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan sejumlah kecil faktor yang memiliki sifat-sifat sebagai berikut: (a) Mampu menerangkan semaksimal mungkin keragaman data, (b) Faktor-faktor tersebut saling bebas, (c) Tiap-tiap

faktor dapat diinterpretasikan. Vektor variabel acak  $\mathbf{X}$  yang diamati dengan  $p$  komponen merupakan vektor rata-rata  $\mu$  dan matriks ragam peragam  $\Sigma$ , secara linear bergantung pada sejumlah variabel acak yang tak teramati, yaitu  $F_1, F_2, \dots, F_m$  yang disebut *common factors* dan  $p$  penyimpangan tambahan  $\varepsilon_1, \varepsilon_2, \dots, \varepsilon_p$  yang disebut *specific factors*. Model persamaan analisis faktor dirumuskan sebagai berikut:

Dimana:

$\mu$  = rata-rata dari variabel ke- $i$

$\varepsilon_i$  = faktor spesifik (*specific factors*) ke- $i$ .

$\lambda_i$  = *loading* untuk variabel ke- $i$  pada faktor ke- $j$ .

$F_j$  = *common factors* ke- $j$

$$i = 1, 2, \dots, p \text{ dan } j = 1, 2, \dots, q$$

Dalam notasi matriks dapat dituliskan sebagai berikut:

$$\mathbf{X}(p \times 1) - \mu(p \times 1) = \mathbf{L}(p \times q)\mathbf{F}(q \times 1) + \varepsilon(p \times 1)$$

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Tempat Penelitian**

##### **1. Letak Geografis Perguruan**

Perguruan Tamansiswa merupakan salah satu perguruan yang berada di Kota Pematangsiantar yang menempati area seluas 6.382 m<sup>2</sup> dengan luas bangunan 4.704 m<sup>2</sup> dengan nomor sertifikat 02.03.01.01.3.00021. Perguruan Tamansiswa beralamat di jalan Kartini No. 18 Kecamatan Siantar Barat Kota Pematangsiantar Provinsi Sumatera Utara.

##### **2. Sejarah Perkembangan Perguruan Tamansiswa**

Perguruan Tamansiswa berdiri pada masa sebelum Indonesia merdeka, tepatnya Tanggal 3 Juli 1933 membuat Perguruan Tamansiswa Cabang Pematangsiantar berada di masa-masa yang sulit. Bagian Perguruan yang mula-mula dibuka adalah Taman Muda (SD) sebanyak 2 kelas dengan jumlah siswa 50 Orang. Sementara Pamong yang mengajar berjumlah 15 Orang dengan itikad melaksanakan tugas Mengabdikan Kepada Sang Anak tanpa pamrih (Rame Ing Gawe Sepi Ing Pamrih). Lokasi Perguruan juga selalu berpindah-pindah (belum menetap) dengan cara meminjam rumah, paviliun, atau sekedar halaman sebagai tempat belajar. Perguruan juga sempat menumpang di madrasah-madrasah antara lain Madrasah Al Jamiyatul Washliyah di Jalan Raya Pematangsiantar.

Semua kendala yang dihadapi pada awal pendiriannya tidak menyurutkan perjuangan para tokoh pendiri Tamansiswa di Pematangsiantar untuk terus mengembangkan ajaran Tamansiswa. Sebelum menetap di Jalan Kartini Nomor

18 seperti saat ini, beberapa lokasi yang dahulunya pernah digunakan tempat belajar Perguruan antara lain :

1. Jalan Sibolga (gedung lama di depan SMP Negeri 12)
2. Jalan Jend.Sudirman (gudang motor di depan praktek dr.Pardede)
3. Jalan Kartini (rumah Dinas Kehutanan)
4. Jalan Raya (Perguruan Al Washliyah sekarang YPHI)
5. Jalan Simarito (halaman rumah Letkol. dr. Harno Pijati sekarang Bank Indonesia)
6. Jalan Kartini (komplek Putrayani Panti)

Pada awal pendiriannya tercatat beberapa nama tokoh-tokoh yang berjasa di Perguruan Tamansiswa Cabang Pematangsiantar, yaitu :

- |                                 |                              |
|---------------------------------|------------------------------|
| 1. Ki H. Muhammad Ayyub Jabbar  | 9. Ki Sutan Raja Alam        |
| 2. Ki Lagut Siregar             | 10. Ki Abdul Cholil Nasution |
| 3. Ki H. Torkis Siregar         | 11. Ki Bial Harahap          |
| 4. Ki Idris Siregar             | 12. Ki Mas Sumono            |
| 5. Ki Abdul Rahman Pasaribu     | 13. Ki Mas Rasyid            |
| 6. Ki Adam Siregar              | 14. Nyi Ramlah               |
| 7. Ki Syariful Wahidin Nasution | 15. Ki Amir Siregar          |
| 8. Ki R. Pandoyo                |                              |

### **3. Susunan Majelis Cabang Tamansiswa Pematangsiantar**

Saat ini Perguruan Tamansiswa Cabang Pematangsiantar di pimpin oleh Majelis Cabang Masa Bakti 2017 – 2022.

SK Majelis Luhur Nomor : KPU.125/MACAB-5/SES-SP/2019, Tgl. 06 Maret  
2017

Ketua Majelis Cabang / Perguruan : Ki Sudaryanto  
Panitera : Ki Arif Syukri Nasution  
Bendahara : Nyi Evri Dahwani Sinaga  
Ketua Bidang Pendidikan dan Kebudayaan : Nyi Nurhasanah  
Ketua Bidang Organisasi dan Pengembangan SDM : Ni Rosilawati Damanik  
Ketua Bidang Kekeluargaan dan Kemasyarakatan : Nyi Sutarni  
Ketua Bidang Usaha, Perekonomian dan Koperasi : Ki Martua Marpaung

#### **4. Profil Singkat Perguruan**

##### **DATA CABANG**

Nama Perguruan : PERGURUAN TAMANSISWA  
Berdiri pada Tanggal : 03 Juli 1933  
Alamat Lengkap : Jalan R. A. Kartini nomor 18  
RT / RW : 001 / 006  
Kelurahan : Banjar  
Kecamatan : Siantar Barat  
Kota : Pematangsiantar  
Provinsi : Sumatera Utara  
Kode Pos : 21112  
Posisi Geografis : 2,957 Latitude / 99,055 Longitude  
Nomor Telepon / Faximili : 0622 - 22503  
Website : <http://tamansiswa-siantar.sch.id/>

eMail : [tamansiswa.siantar@gmail.com](mailto:tamansiswa.siantar@gmail.com)  
Bank : Bank Sumut Cabang Pematang-Siantar,  
Nomor Rekening 220.02.04.019066-7 atas  
nama Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar  
Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) : 01-136-525-1-117-001

### **DATA PUSAT**

Nama Perguruan : PERSATUAN PERGURUAN TAMANSISWA  
Alamat : Jalan Tamansiswa Nomor 25 Yogyakarta,  
Kelurahan Wirogunan, Kecamatan  
Mergangsan, Kota Yogyakarta, Provinsi  
Daerah Istimewa Yogyakarta  
Nomor Telepon / Faximili : (0274) 377459 , 377120 , 373934  
Akta Pendirian : Nomor 34/2010 Tanggal 14 Juni 2010 oleh  
Notaris IIN SUNY ATMADJA, SH  
berkedudukan di Kota Bantul.  
Pengesahan Perguruan : Kementerian Hukum dan Hak Asasi  
Manusia Republik Indonesia, Direktorat  
Jenderal Administrasi Hukum Umum  
Nomor : AHU-2671.AH.01.04.Tahun 2011,  
Tanggal 4 Mei 2011 di Jakarta  
Akta Perguruan : Nomor 1/1951/J Tanggal 1 September 1951  
oleh RM. WIRANTO  
Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) : 02.961.471.6-541.000

## **5. Visi dan Misi Perguruan Tamansiswa**

### **a. Visi**

“Sebagai badan perjuangan kebudayaan dan pembangunan masyarakat yang menggunakan pendidikan dalam arti luas sebagai sarana utamanya.”

### **b. Misi**

- 1) Melestarikan dan mengembangkan kebudayaan nasional Indonesia.
- 2) Mewujudkan masyarakat tertib damai, salam dan bahagia sesuai masyarakat adil makmur berdasarkan Pancasila
- 3) Mencerdaskan kehidupan bangsa dengan mempertajam daya cipta, rasa dan karsa manusia.

### **6. Program kurikulum Perguruan Tamansiswa Cabang Pematangsiantar**

Perguruan Tamansiswa mulai Tahun Pelajaran 2020/2021 untuk semua jenjang mulai dari SD – SMP – SMA – SMK1 – SMK2 menggunakan Kurikulum 2013.

## **7. Struktur Organisasi Sekolah**

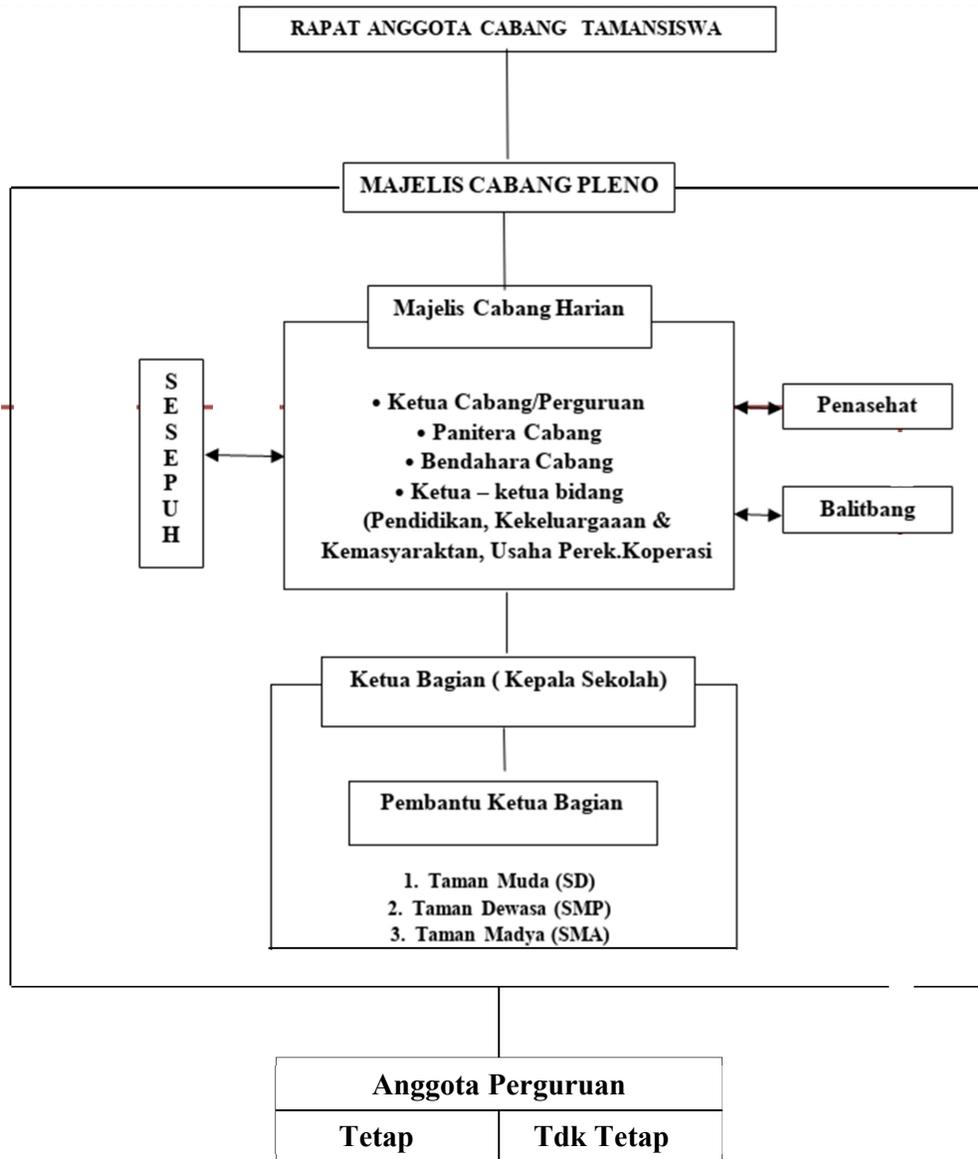
Dalam suatu lembaga atau organisasi pendidikan, baik yang dikelola oleh pihak pemerintah maupun pihak swasta, keberadaan struktur sangat diperlukan. Hal ini disebabkan karena keberadaan struktur itu sendiri sangat berpengaruh terhadap kualitas lembaga pendidikan tersebut. Dengan adanya struktur organisasi tersebut hubungan masing-masing bagian atau personal akan menjadi lebih jelas, baik antara atasan dengan bawahan atau sesama bawahan. Hubungan yang terjalin secara harmonis ini akan menciptakan kondisi kerja yang lancar. Dengan sebagai konsekwensinya, program yang telah ditentukan dapat tercapai secara optimal. Struktur organisasi merupakan suatu komponen yang

membawahi komponen lain, ada yang membawahi satu komponen dan ada yang membawahi lebih dari satu komponen agar supaya programnya terkoordinasi dengan baik.

Setiap sekolah pada umumnya telah memiliki visi, misi, dan tujuan yang menjadi acuan dalam penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan sekolah. Oleh karena itu, mutlak perlunya adanya suatu pengembangan program sekolah. Berbagai program yang dikembangkan tersebut harus relevan dengan visi dan misi sekolah serta sebagai bentuk penjabaran yang lebih rinci, terukur dan untuk dilaksanakan di sekolah. Beberapa macam upaya sekolah dalam mengembangkan kurikulum peduli lingkungan antara lain:

- a. Menyediakan sarana prasarana untuk mengatasi permasalahan lingkungan hidup disekolah.
- b. Menyediakan sarana prasarana untuk mendukung pembelajaran lingkungan hidup disekolah.
- c. Memelihara sarana dan prasarana sekolah yang ramah lingkungan dan meningkatkan pengelolaan dan pemeliharaan fasilitas sanitasi sekolah.
- d. Memanfaatkan listrik, air, dan ATK secara efisien.
- e. Meningkatkan kualitas pelayanan kantin sehat dan ramah lingkungan.

Gambar 4.1. Struktur Organisasi Perguruan Tamansiswa Cabang Pematangsiantar



Sumber : Data Perguruan Tamansiswa 2021

## 8. Keadaan Guru dan Pegawai Perguruan Tamansiswa Cabang Pematangsiantar

Guru dan pegawai di sekolah ini seluruhnya berjumlah 171 orang. Berdasarkan data yang ada dapat diketahui keadaan Guru dan Pegawai di Perguruan Tamansiswa Cabang Pematangsiantar tahun pelajaran 2020/2021, adalah sebagaimana Tabel 1.

Tabel 4.1. Daftar Guru dan Pegawai Perguruan Tamansiswa Cabang Pematangsiantar Tahun Pelajaran 2020/2021

Bagian	Jumlah Guru	Sudah Sertifikasi	Belum Sertifikasi	Jumlah Pegawai
TAMU (SD)	15	10	5	4
TADE (SMP)	26	18	10	5
TAMA (SMA)	31	20	14	7
TKME (SMK-1)	26	24	4	6
TKMT (SMK-2)	31	16	21	7
<b>JUMLAH</b>	<b>129</b>	<b>88</b>	<b>54</b>	<b>29</b>

Sumber : Data Perguruan Tamansiswa 2021

## 9. Data Siswa 3 Tahun Terakhir (Diambil di Tiap Awal Tahun Pelajaran / Bulan Juli)

Tabel 4.2. Data Siswa Perguruan Tamansiswa Cabang Pematangsiantar

Tahun Pelajaran	TAMU	TADE	TAMA	TKME	TKMT	JUMLAH
2018/2019	390	675	1003	551	782	3401
2019/2020	356	587	972	532	788	3235
2020/2021	330	489	980	504	757	3060

Sumber : Data Perguruan Tamansiswa 2021

Dari data tabel siswa Perguruan Tamansiswa diatas mengalami penurunan jumlah siswa. Hal ini dipengaruhi oleh sistem zonasi. Sistem zonasi yang diterapkan Pemerintah sangat berpengaruh dalam penerimaan siswa disebagian besar sekolah-sekolah swasta khussunya SD dan SMP di Kota Pematangsiantar. Hal ini juga berpengaruh pada jumlah siswa di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar.

#### 10. Fasilitas Sekolah/Perguruan Sebagai Sarana Pembelajaran

Sarana dan prasarana perguruan yang dimanfaatkan bersama oleh bagian-bagian perguruan :

Tabel 4.3. Sarana dan Prasarana Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar

No	Jenis	Jumlah
1	Ruang Kelas Permanen	85
2	Ruang Kantor Administrasi Perguruan	1
3	Ruang Kantor Ketua Perguruan	1
4	Ruang Kantor Perbendaharaan	1
5	Ruang Kantor Ketua – Ketua Bagian (Kepala Sekolah)	5
6	Ruang Bimbingan dan Penyuluhan (BP)	4
7	Ruang Pamong (Guru)	5
8	Aula Ki Hadjar Dewantara	1
9	Lapangan Upacara	2
10	Lapangan Bola Volley	1
11	Lapangan Badminton	1
12	Lapangan Atletik	1
13	Halaman dan taman	Ada
14	Areal Parkir	Ada

No	Jenis	Jumlah
15	Laboratorium Komputer	5
16	Laboratorium IPA	1
17	Laboratorium Elektronika / Audio Video	1
18	Bengkel Otomotif	1
19	Perpustakaan	1
20	Musholla	1
21	Ruang UKS	1
22	Pos SATPAM	1
23	Guest House	1
24	Rumah Penjaga Sekolah	2
25	Kantin	1
26	Kamar Mandi Pamong	6
27	Kamar Mandi Siswa	36
28	Gudang	5
29	Ruang PPTS (OSIS)	1
30	Peralatan dan Perlengkapan Ekstra Kurikuler a. Pramuka b. PMR c. PKS d. Paskibras e. Marching Band f. Retampala g. Pencak Silat h. TPA i. Bola Volley j. Futsal k. Seni Tari l. Seni Angklung	Ada

No	Jenis	Jumlah
	m. Taman Kesenian (Band Studio)	
	n. Basket	
	o. Bulu Tangkis	
	p. PIK-R (Pusat Informasi Konseling Remaja)	

Sumber : Data Perguruan Tamansiswa 2021

#### 4.2 Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru. Ada empat variabel bebas yaitu pengalaman mengajar ( $X_1$ ), tingkat pendidikan ( $X_2$ ), status kepegawaian ( $X_3$ ) dan pengembangan diri ( $X_4$ ) sedangkan variabel bebas yakni kompetensi guru ( $Y$ ). Hasil pengumpulan data tentang variabel-variabel yang diteliti diperoleh melalui angket pada guru Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar yang diolah ke aplikasi SPSS 22.

**Tabel 4.4 Deskripsi Data Penelitian**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengalaman Kerja	109	101,00	177,00	147,6330	12,92547
Tingkat Pendidikan	109	101,00	185,00	145,2477	15,37444
Status Pegawai	109	89,00	176,00	142,2844	12,34841
Pengembangan Diri	109	104,00	177,00	143,8257	15,09773
Kompetensi Profesional	109	109,00	178,00	146,4404	13,33155
Valid N (listwise)	109				

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dapat dijelaskan bahwa rata-rata data variabel kompetensi guru ( $Y$ ) sebesar 146,4404 dengan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 13,331. Rata-rata data variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) sebesar

147,633 dan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 12,925. Rata-rata data variabel status tingkat pendidikan ( $X_2$ ) sebesar 145,247 dan simpangan baku (standar diviasi) sebesar 12,348. Sedangkan rata-rata data variabel status pegawai ( $X_3$ ) sebesar 142,2844 dan simpangan baku (stadar deviasi) sebesar 12,348. Rata-rata data variabel pengembangan diri ( $X_4$ ) sebesar 143,8257 dan simpangan baku (stadar deviasi) sebesar 15,097.

Selanjutnya Data yang ditabulasi adalah sesuai jawaban responden atas pernyataan yang ada dalam kuesioner. Dalam pengolahan data, pernyataan-pernyataan tersebut diberi skor yang menunjukkan tingkat setujunya responden dalam memilih jawaban dengan diberi skor dari 1 sampai 5. Pernyataan-pernyataan tersebut berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang diukur, yakni pengalaman kerja ( $X_1$ ), tingkat pendidikan ( $X_2$ ), status pegawai ( $X_3$ ) dan pengembangan diri ( $X_4$ ) serta kompetensi professional guru ( $Y$ ). Data hasil tabulasi dan analisis data sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Kecendrungan Jawaban Responden**

Variabel	N	Kisaran Teoritis	Mean Teoritis	Kisaran Aktual	Mean Aktual	SD
SPK Diagnostik	109	110 – 121	120	113 – 120	115.94	11.211
SPK Interaktif	109	117 – 135	120	122 – 133	134.76	10.121
Pengalaman Kerja	109	114 – 121	120	121 – 167	147,63	12,927
Tingkat Pendidikan	109	114 – 121	120	123 – 163	145,24	15,374
Status Pegawai	109	114 – 121	120	125 – 186	142,28	12,348
Pengembangan Diri	109	114 – 121	120	125 – 186	143,82	15,097

Berdasarkan statistik deskriptif di atas dapat dilihat rata-rata jawaban responden dengan 109 orang responden. Untuk variabel ( $X_1$ ) yaitu variabel pengalaman kerja secara diagnostik dengan kisaran teoritis 114 sampai 121 dengan rata-rata teoritis 120. Untuk rata-rata jawaban responden dengan nilai minimum 121 dan maksimum 167 dengan menunjukkan rata-rata aktual sebesar 147,63 dan lebih besar dari nilai teoritisnya sebesar 120. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang secara diagnostik telah meningkatkan kompetensi guru. Standar deviasi pada variabel ini adalah 12,927 lebih kecil dari rata-rata aktual yang sebesar 147,63 menunjukkan bahwa data atau variabel tidak bervariasi. Dalam variabel kedua ( $X_2$ ) yaitu variabel tingkat pendidikan secara interaktif dengan kisaran teoritis 114 sampai 121 dengan rata-rata teoritis 120. Untuk rata-rata jawaban responden dengan nilai minimum 123 dan maksimum 163 dengan menunjukkan rata-rata aktual sebesar 145,24 dan lebih besar dari nilai teoritisnya sebesar 120. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan secara interaktif telah menunjang kompetensi guru. Standar deviasi pada variabel ini adalah 15,374 lebih kecil dari rata-rata aktual yang sebesar 145,24 menunjukkan bahwa data atau variabel tidak bervariasi. Pada variabel ketiga ( $X_3$ ) yaitu variabel status pegawai dengan kisaran teoritis 114 sampai 121 dengan rata-rata teoritis 120. Untuk rata-rata jawaban responden dengan nilai minimum 125 dan maksimum 186 dengan menunjukkan rata-rata aktual sebesar 142,28 dan lebih besar dari nilai teoritisnya sebesar 120. Hal ini menunjukkan bahwa status pegawai sangat menunjang kompetensi guru. Standar deviasi pada variabel ini adalah 12,348 lebih kecil dari rata-rata aktual yang sebesar 142,28 menunjukkan

bahwa data atau variabel tidak bervariasi. Untuk variabel pengembangan diri ( $X_4$ ) dengan kisaran teoritis 110 sampai 150 dengan rata-rata teoritis 130. Untuk rata-rata jawaban responden dengan nilai minimum 121 dan maksimum 176 dengan menunjukkan rata-rata aktual sebesar 143,82 dan lebih besar dari nilai teoritisnya sebesar 130. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan diri lebih tinggi dari kisaran rata-rata. Artinya pengembangan diri sangat mendukung kompetensi guru. Standar deviasi pada variabel ini adalah 15,097 lebih kecil dari rata-rata aktual yang sebesar 143,82 menunjukkan bahwa data atau variabel tidak bervariasi.

#### **4.3 Uji Persyaratan Analisis Data**

Pengujian dan analisis data penelitian ini menggunakan beberapa tahapan pengujian, diantaranya :

##### **1. Uji Normalitas**

Hasil pengujian normalitas data dengan uji kolmogorof-Smirnov Test, menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) untuk variabel sistem pengukuran kompetensi guru secara diagnostik, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, status dan pengembangan diri lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan seluruh variabel terdistribusi secara normal. Hasil dari pengujian normalitas disajikan pada tabel 4.6 sebagai berikut.

**Tabel 4.6 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test						
		Pengalaman Kerja	Tingkat Pendidikan	Status Pegawai	Pengembangan Diri	Kompetensi Profesional
N		109	109	109	109	109
Normal Parameters <sup>a</sup> , b	Mean	147,6330	145,2477	142,2844	143,8257	146,4404
	Std. Deviation	12,92547	15,37444	12,34841	15,09773	13,33155
Most Extreme Differences	Absolute	,058	,076	,064	,084	,082
	Positive	,058	,066	,064	,055	,082
	Negative	-,056	-,076	-,049	-,084	-,047
Kolmogorov-Smirnov Z		,603	,795	,669	,874	,856
Asymp. Sig. (2-tailed)		,860	,553	,763	,430	,456
a. Test distribution is Normal.						
b. Calculated from data.						

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas menunjukkan hasil uji normalitas bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* >  $\alpha$ . Sehingga dari hasil Kolmogorov-Smirnov di atas maka untuk  $Y = 0,456$  yang artinya > 0,05 maka populasi berdistribusi normal,  $X_1 = 0,860$  yang artinya > 0,05 maka populasi berdistribusi normal,  $X_2 = 0,553$  yang artinya > 0,05 maka populasi berdistribusi normal, dan  $X_3 = 0,763$  yang artinya > 0,05, serta  $X_4 = 0,430$  yang artinya > 0,05 maka populasi berdistribusi normal. Dapat disimpulkan bahwa data-data penelitian ini adalah berdistribusi normal. Dengan demikian data penelitian ini secara statistik memenuhi kriteria normal dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

#### 4.4. Uji Linieritas

Untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier atau tidak digunakan uji linieritas dengan uji F. Hipotesis yang diajukan dalam uji linieritas adalah:

Ho: regresi tidak linier

Ha: regresi linier

Kriteria pengujian: Tolak Ho jika signifikansi  $F_{hitung} > 0,05$  atau Terima Ho jika signifikansi  $F_{hitung} \leq 0,05$ . Kriteria pengujian: tolak Ho, jika signifikansi  $F_{hitung} < 0,05$  atau terima Ho jika signifikansi  $F_{hitung} \geq 0,05$ .

Dengan menggunakan alat bantu komputer aplikasi program *SPSS* didapatkan rangkuman hasil uji linieritas dan uji keberartian regresi untuk setiap pasangan variabel eksogenus dengan variabel endogenus sebagaimana disajikan pada Tabel 4.7 berikut ini.

**Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Uji Linieritas**

No	Variabel Bebas dan Terikat	Uji Linieritas		
		F <sub>h</sub>	Sig.	Status
1	X <sub>1</sub> dengan Y	5,369	0,223	Linier
2	X <sub>2</sub> dengan X <sub>3</sub>	3,513	0,179	Linier
3	X <sub>3</sub> dengan Y	3,802	0,165	Linier
4	X <sub>4</sub> dengan X <sub>3</sub>	2,564	0,072	Linier

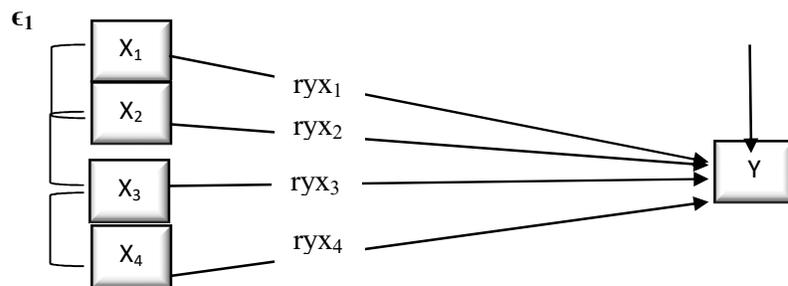
Keterangan:

- X<sub>1</sub> = Pengalaman kerja
- X<sub>2</sub> = Tingkat pendidikan
- X<sub>3</sub> = Status kepegawaian
- X<sub>4</sub> = Pengembangan diri
- Y = Kompetensi guru

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji linieritas dengan *Deviation from Linearity* diperoleh semua nilai signifikansi lebih besar ( $\text{sig} > 0,05$ ). Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa semua bentuk regresi adalah linier dan berarti pada  $\alpha$  sebesar 0,05.

#### 4.5. Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian persyaratan analisis menunjukkan bahwa data setiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian hipotesis penelitian. Analisis selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis untuk setiap model sub struktur penelitian dengan menggunakan alat bantu komputer aplikasi program *SPSS for Windows* versi 16. Berdasarkan tahapan analisis perhitungan di atas, maka rumusan dan hipotesis penelitian sebagai mana digambarkan berikut ini:



Gambar 4.2 Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian di atas, maka kerangka hubungan korelasi empiris penelitian ini sebagai Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8 Korelasi Antar Variabel Penelitian

		Correlations				
		Pengalaman Kerja	Tingkat Pendidikan	Status Pegawai	Pengembangan Diri	Kompetensi Profesional
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	1	,178	,160	,225*	,213*
	Sig. (2-tailed)		,064	,096	,019	,026
	N	109	109	109	109	109
Tingkat Pendidikan	Pearson Correlation	,178	1	,341**	,235*	,272**
	Sig. (2-tailed)	,064		,000	,014	,004
	N	109	109	109	109	109
Status Pegawai	Pearson Correlation	,160	,341**	1	,183	,511**
	Sig. (2-tailed)	,096	,000		,057	,000
	N	109	109	109	109	109
Pengembangan Diri	Pearson Correlation	,225*	,235*	,183	1	,138
	Sig. (2-tailed)	,019	,014	,057		,153
	N	109	109	109	109	109
Kompetensi Profesional	Pearson Correlation	,213*	,272**	,511**	,138	1
	Sig. (2-tailed)	,026	,004	,000	,153	
	N	109	109	109	109	109

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

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

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat beberapa variabel memiliki keterhubungan (korelasi) yang kuat dan keterhubungan (unkorelasi) yang sangat rendah. Variabel-variabel yang memiliki hubungan yang sedang dan kuat diantaranya (1). terdapat hubungan yang sedang antar pengalaman kerja dengan pengembangan diri atau sebaliknya dengan koefisien sebesar 0,225; (2) terdapat hubungan yang sedang antar pengalaman kerja dengan kompetensi guru atau sebaliknya dengan koefisien sebesar 0,213; (3) terdapat hubungan yang sedang tingkat pendidikan dengan status guru atau sebaliknya

dengan koefisien sebesar 0,341; (4) terdapat hubungan yang tinggi antar status guru dengan kompetensi guru atau sebaliknya dengan koefisien sebesar 0,511. Sedangkan hubungan lainnya dalam kateri rendah.

Untuk pengujian hipotesis penelitian, perhitungan data menggunakan analisis regresi linier berganda yang dalam penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan menguji sebagai berikut :

**1). Pengujian Secara Simultan : pengalaman kerja( $X_1$ ), tingkat pendidikan ( $X_2$ ), status kepegawaian( $X_3$ ) dan pengembangan diri ( $X_4$ ) terhadap kompetensi guru (Y).**

Pengujian secara simultan untuk persamaan Struktur model penelitian ini dirumuskan dalam hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{YX_4X_3X_2X_1} = \rho_{YX_4X_3X_2X_1} = 0$ ; pengalaman kerja ( $X_1$ ), tingkat pendidikan ( $X_2$ ), status kepegawaian ( $X_3$ ) dan pengembangan diri ( $X_4$ ) tidak berpengaruh terhadap kompetensi guru (Y)..

$H_a : \rho_{YX_4X_3X_2X_1} = \rho_{YX_4X_3X_2X_1} \neq 0$ ; pengalaman kerja ( $X_1$ ), tingkat pendidikan ( $X_2$ ), status kepegawaian ( $X_3$ ) dan pengembangan diri ( $X_4$ ) berpengaruh terhadap kompetensi guru (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan secara statistik peroleh hasil sebagaimana Tabel 4.9 di bawah ini:

**Tabel 4.9 Pengujian Anova Data Penelitian**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5492,249	4	1373,062	10,421	,000 <sup>b</sup>
	Residual	13702,613	104	131,756		
	Total	19194,862	108			

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Diri, Status Pegawai, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan

Kriteria pengujian : tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ . Dengan  $df = (2; 109)$  untuk  $\alpha = 0,05$ , untuk  $F_{tabel} = 3,04$ , dan  $\alpha = 0,01$  untuk  $F_{tabel} = 4,71$ . Hasil perhitungan untuk  $F_{hitung} = 10,421$  pada  $\alpha = 0,05$  sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $10,421 > 3,04$ . Demikian juga untuk  $\alpha = 0,01$ . Hasil statistik maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $10,421 > 3,04$  untuk  $\alpha = 0,05$  dan  $10,421 > 4,71$  untuk  $\alpha = 0,01$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian keputusannya adalah pengalaman kerja ( $X_1$ ), tingkat pendidikan ( $X_2$ ), status kepegawaian ( $X_3$ ) dan pengembangan diri ( $X_4$ ) berpengaruh terhadap kompetensi guru ( $Y$ ) Perguruan Taman Siswa Pematang Siantar. Adapun pengaruh secara simultan (bersama) pengalaman kerja ( $X_1$ ), tingkat pendidikan ( $X_2$ ), status kepegawaian ( $X_3$ ) dan pengembangan diri ( $X_4$ ) terhadap kompetensi guru ( $Y$ ) Perguruan Taman Siswa Pematang Siantar dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut :

**Tabel 4.10 Hubungan Simultan Variabel Terikat dengan Variabel Bebas**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,535 <sup>a</sup>	,286	,259	11,47850	,286	10,421	4	104	,000

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Diri, Status Pegawai, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan

Dari Tabel 4.10 di atas pengaruh simultan pengalaman kerja ( $X_1$ ), tingkat pendidikan ( $X_2$ ), status kepegawaian ( $X_3$ ) dan pengembangan diri ( $X_4$ ) terhadap kompetensi guru ( $Y$ ) Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar sebesar 0,286 atau 28,6%.

## 2). Pengujian Secara Parsial

### a. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru

Hipotesis yang diajukan adalah:

$H_0$  :  $\rho_{yx_1} = 0$ ; pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kompetensi guru.

$H_a$  :  $\rho_{yx_1} > 0$ ; pengalaman kerja berpengaruh terhadap kompetensi guru.

Untuk menguji signifikansi apakah terdapat pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap variabel kompetensi guru, yani melakukan perbandingan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas sig (signifikan) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas  $0,05 \leq$  nilai probabilitas Sig atau ( $0,05 \leq$  Sig), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas  $0,05 \geq$  nilai probabilitas Sig atau ( $0,05 \geq$  Sig), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

Adapun hasil pengujian secara statistik diperlihatkan sebagaimana Tabel 4.11 berikut ini :

**Tabel 4.11 Uji Anova Hubungan Pengalaman Kerja  
Terhadap Kompetensi Profesional Guru**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	868,062	1	868,062	5,068	,026 <sup>b</sup>
	Residual	18326,801	107	171,279		
	Total	19194,862	108			

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja

Hasil pengujian nilai F hitung diperoleh hasil nilai sig. sebesar 0,026 atau  $0,05 \geq 0,026$  yakni hasil perhitungan menunjukkan hipotesis diterima. Dapat ditarik kesimpulan  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  terima. Artinya pengalaman kerja berpengaruh terhadap kompetensi guru. .

**b. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kompetensi Profesional Guru**

Hipotesis yang diajukan adalah:

$H_0 : \rho_{yx_2} = 0$ ; Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kompetensi guru.

$H_a : \rho_{yx_2} > 0$ ; Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kompetensi guru.

Untuk menguji signifikansi apakah terdapat pengaruh variabel tingkat pendidikan terhadap variabel kompetensi guru, yakni dengan melakukan perbandingan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas sig (signifikan) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas  $0,05 \leq$  nilai probabilitas Sig atau  $(0,05 \leq \text{Sig})$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.

- Jika nilai probabilitas  $0,05 \geq$  nilai probabilitas Sig atau ( $0,05 \geq$  Sig), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

Adapun hasil pengujian secara statistik diperlihatkan sebagaimana Tabel 4.12 berikut ini :

**Tabel 4.12 Uji Anova Hubungan Tingkat Pendidikan Terhadap Kompetensi Profesional Guru**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1422,971	1	1422,971	8,567	,004 <sup>b</sup>
	Residual	17771,891	107	166,092		
	Total	19194,862	108			

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional

b. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan

Hasil pengujian nilai F hitung diperoleh hasil sig. sebesar 0,004 atau  $0,05 \geq 0,004$  yakni regresi linier berarti dengan kata lain hasil perhitungan menunjukkan terdapat pengaruh, maka dapat ditarik kesimpulan  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  terima. Artinya tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kompetensi guru.

### c. Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kompetensi Profesional Guru

Hipotesis yang diajukan adalah:

$H_0$  :  $\rho_{yx_3} = 0$ ; Status pegawai tidak berpengaruh terhadap kompetensi guru.

$H_a$  :  $\rho_{yx_3} > 0$ ; Status pegawai berpengaruh terhadap kompetensi guru.

Untuk menguji signifikansi apakah terdapat pengaruh variabel status pegawai terhadap variabel kompetensi guru, yakni dengan melakukan

perbandingan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas sig (signifikan) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas  $0,05 \leq$  nilai probabilitas Sig atau ( $0,05 \leq$  Sig), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas  $0,05 \geq$  nilai probabilitas Sig atau ( $0,05 \geq$  Sig), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

Adapun hasil pengujian secara statistik diperlihatkan sebagaimana Tabel 4.13 berikut ini :

**Tabel 4.13 Uji Anova Hubungan Status Kepegawaian Terhadap Kompetensi Profesional Guru**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5007,893	1	5007,893	37,770	,000 <sup>b</sup>
	Residual	14186,970	107	132,589		
	Total	19194,862	108			

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional

b. Predictors: (Constant), Status Pegawai

Hasil pengujian nilai F hitung diperoleh hasil sig. sebesar 0,000 atau  $0,05 \geq 0,000$  yakni regresi linier berarti dengan kata lain hasil perhitungan menunjukkan terdapat pengaruh, maka dapat ditarik kesimpulan  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  terima. Artinya status pegawai berpengaruh terhadap kompetensi guru.

#### **d. Pengaruh Pengembangan Diri Terhadap Kompetensi Profesional Guru**

Hipotesis yang diajukan adalah:

$H_0 : \rho_{yx_4} = 0$ ; Pengembangan diri tidak berpengaruh terhadap kompetensi guru.

Ha :  $\rho_{yx_4} > 0$ ; Pengembangan diri berpengaruh terhadap kompetensi guru.

Untuk menguji signifikansi apakah terdapat pengaruh variabel pengembangan diri terhadap variabel kompetensi guru, yakni dengan melakukan perbandingan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas sig (signifikan) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas  $0,05 \leq$  nilai probabilitas Sig atau ( $0,05 \leq$  Sig), maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas  $0,05 \geq$  nilai probabilitas Sig atau ( $0,05 \geq$  Sig), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

Adapun hasil pengujian secara statistik diperlihatkan sebagaimana Tabel 4.14 berikut ini :

**Tabel 4.14 Uji Anova Hubungan Pengembangan Diri Terhadap Kompetensi Profesional Guru**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5047,019	2	2523,510	18,907	,000 <sup>b</sup>
	Residual	14147,843	106	133,470		
	Total	19194,862	108			

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Diri, Status Pegawai

Hasil pengujian nilai F hitung diperoleh hasil sig. sebesar 0,000 atau 0,05  $\geq$  0,000 yakni regresi linier berarti dengan kata lain hasil perhitungan menunjukkan terdapat pengaruh, maka dapat ditarik kesimpulan Ho di tolak dan Ha terima. Artinya pengembangan diri berpengaruh terhadap kompetensi guru.

Selanjutnya untuk melihat keseluruhan hubungan statistik model penelitian ini dapat di lihat melalui nilai koefisien masing-masing variabel sebagaimana Tabel 4.15 berikut ini.

**Tabel 4.15 Nilai Koefisien Masing-Masing Variabel**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45,155	18,295		2,468	,015
	Pengalaman Kerja	,125	,089	,121	1,410	,161
	Tingkat Pendidikan	,281	,078	,093	1,034	,304
	Status Pegawai	,495	,096	,459	5,152	,000
	Pengembangan Diri	,404	,077	,005	,054	,957

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional

Berdasarkan hasil Tabel 4.15 di atas, dapat dijelaskan bahwa untuk nilai koefisien variabel pengalaman kerja sebesar 0,125. Koefisien variabel tingkat pendidikan sebesar 0,281. Koefisien variabel status pegawai sebesar 0,495. Sedangkan koefisien variabel pengembangan diri sebesar 0,404. Berdasarkan koefisien-koefisien ini dapat di formulasikan model empirik penelitian ini yakni :

$$Y = 0,125X_1 + 0,281X_2 + 0,495X_3 + 0,404X_4 + 45,155$$

Berdasarkan di atas tersebut, dapat dijelaskan jika terjadi peningkatan pada pengalaman kerja, tingkat pendidikan, status guru dan pengembangan diri guru maka akan diikuti dengan meningkatnya kompetensi professional guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Peningkatan kompetensi professional

guru tersebut juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar atau tidak di kaji dalam penelitian ini.

#### **4.5. Pembahasan**

Temuan-temuan penelitian ini secara statistik dapat dinyatakan telah teruji, bahwa semua variabel bebas yang dirumuskan di dalam model penelitian berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat.

##### **a. Pengaruh Pengalaman Mengajar terhadap Kompetensi Professional Guru.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman mengajar berpengaruh terhadap kompetensi guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan nilai koefisien regresi ganda diperoleh nilai 0,125. Ini menunjukkan bahwa pengalaman mengajar guru berpengaruh terhadap kompetensi guru sehinggadapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar.

Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Manullang (2008:102) pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman. Bangun (2012:210) mengatakan bahwa

perputaran pekerjaan (*job rotation*) merupakan pemindahan pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja. Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggungjawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Pengalaman kerja menunjukkan kemampuan pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar. Hal ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu, pengalaman kerja akan ikut mematangkan seseorang dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan dijalankannya. Setiap pengalaman kerja yang diperoleh seseorang, akan membantunya memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus sesuai dengan pekerjaan yang digelutinya. Seseorang yang melakukan jenis pekerjaan tertentu secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan menjadikan dirinya cukup terampil dalam pekerjaan tersebut. Pengalaman merupakan faktor yang penting dalam perkembangan suatu usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam berkreasi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas.

Kenyataan menunjukkan dalam beberapa penelitian bahwa adanya kecenderungan makin lama banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut dan memberikan kecenderungan bahwa yang bersangkutan memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi. Sebaliknya keterbatasan pengalaman kerja maka semakin rendah keahlian dan keterampilan kerja yang bersangkutan. Penelitian Siswanto (2000) pengalaman kerja adalah modal utama seseorang untuk terjun ke dalam suatu bidang pekerjaan, semakin lama pengalaman kerjanya maka semakin tinggi tingkat kemampuannya. Pengalaman kerja seseorang harus lebih dihargai daripada pendidikan yang tinggi. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang dapat membuat mereka bekerja dengan lebih efisien sehingga akan menguntungkan perusahaan.

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek (Knoers & Haditono, 2009 dalam Asih, 2012). Penelitian Purnamasari (2011) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya: mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan, dan mencari penyebab munculnya kesalahan. Puspaningsih (2004) pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan

seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **b. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kompetensi Profesional Guru**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kompetensi guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi ganda diperoleh koefisien tingkat pendidikan 0,281. Dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru.

Tingkat pendidikan adalah suatu proses peserta didik dalam meningkatkan pendidikan sesuai dengan jenjang yang akan di tempuhnya dalam melanjutkan pendidikan yang ditempuh. Tingkat pendidikan ditempuh secara manajerial atau terorganisir. Sikula (2001:12) menyatakan tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Pendapat lain menurut Azra (2010:21) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa kini dan sekaligus persiapan bagi kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisi.

Suhardjo (2007:43) tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan. Pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru. Kualifikasi tingkat pendidikan minimal merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru, dengan tingkat pendidikan yang tinggi guru tentu akan menguasai kompetensinya. Hal tersebut sangat jelas karena kelayakan mengajar itu berhubungan dengan tingkat pendidikan guru itu sendiri. Tingkat-tingkat yang ada pada pendidikan formal dimengerti bahwa pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Oleh karena itu setiap jenjang atau tingkat pendidikan itu harus dilaksanakan secara tertib, dalam arti tidak bisa terbalik penempatannya. Setiap jenjang atau tingkatan mempunyai tujuan dan materi pelajaran yang berbeda-beda. Perbedaan luas dan kedalaman materi ajaran tersebut jelas akan membawa pengaruh terhadap kualitas lulusannya, baik ditinjau dari segi pengetahuan, kemampuan, sikap maupun kepribadiannya.

Peningkatan mutu di bidang pendidikan merupakan salah satu cara untuk menjadikan sumberdaya manusia yang bermutu. Rendahnya kualitas sumberdaya manusia merupakan masalah yang dihadapi Indonesia pada era pembangunan nasional. Profesionalisme guru adalah aspek yang memiliki peranan penting

dalam proses pendidikan. Tingkat pendidikan guru merupakan salah satu indikator profesionalisme tenaga pendidik. Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas dalam era globalisasi menjadi sebuah tuntutan serius yang harus dipenuhi. Salah satu ukuran yang dapat digunakan untuk melihat tingkat kualitas Sumber Daya Manusia adalah tingkat pendidikan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kualitas SDM sejalan dengan tingkat pendidikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dicapai, maka kualitas SDM juga semakin tinggi. Pendidikan juga merupakan faktor utama dalam pembentukan kompetensi manusia. Tingkat pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Pendidikan sebagai salah satu ukuran tingkat kesejahteraan penduduk perlu dipacu peningkatannya untuk menggambarkan sejauh mana program pemerintah dalam bidang pendidikan ini tercapai.

### **c. Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kompetensi Profesional Guru**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa status kepegawaian guru berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi ganda diperoleh koefisien status guru sebesar 0,495. Dapat disimpulkan bahwa status guru dalam hal ini status memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru.

Status guru adalah keadaan yang membedakan guru yang satu dengan yang lain dalam suatu organisasi pendidikan. Dalam kenyataannya status kepegawaian dibedakan menjadi pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Hasil penelitian sebelumnya membuktikan bahwa ada perbedaan signifikan antara

kinerja pegawai tetap dengan tidak tetap. Sholihah (2014) membuktikan bahwa secara umum status ataupun sertifikasi atau non sertifikasi berhubungan dengan kinerja guru. Meskipun ada satu pola ditemukan bahwa guru PNS dan tersertifikasi kinerjanya lebih baik dari guru yang non PNS dan belum sertifikasi. Purwanti (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa karakteristik status kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi petugas pelaksana pelayanan. Secara umum, petugas pelayanan dengan status PNS mempunyai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang non PNS. Penelitian Kahya (2007) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan sesuai dengan status karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Status guru adalah keadaan yang membedakan guru yang satu dengan yang lain dalam suatu sekolah. Status, perasaan guru bahwa mereka memiliki pengaruh terhadap kehidupan sekolah. Mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan bermanfaat, mereka melakukannya dengan cara yang kompeten, dan mereka diakui atas pencapaian kerja mereka. Menurut Suparlan (2005: 16) dalam melaksanakan peran dan tugasnya, guru memiliki berbagai status, antara lain pegawai negeri sipil atau pegawai swasta, tenaga profesi dan pemimpin sosial. guru sebagai pegawai Negeri Sipil atau Pegawai Swasta. Seseorang akan memperoleh status guru ketika memperoleh pengangkatan status, baik yang diperoleh dari pemerintah maupun lembaga penyedia pelayanan pendidikan. Dengan peningkatan tersebut seseorang akan memperoleh hak dan kewajiban yang telah ditetapkan berdasarkan ketentuan yang berlaku. Guru sebagai profesi dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya guru menyanggah persyaratan tertentu.

Suryanto (2004:54) status guru adalah istilah yang digunakan terkait dengan guru merupakan kedudukan atau penghormatan yang ditujukan kepada guru yang dibuktikan dengan tingkat penghargaan dan kemampuan guru melaksanakan tugas, kondisi kerja dan gaji atau kesejahteraan yang melebihi dari kelompok profesi lain. Status guru akan mempengaruhi kemampuannya dalam bekerja. Guru yang profesional adalah guru yang melaksanakan tugas nya sebagai pendidik yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

#### **d. Pengaruh Pengembangan Diri Terhadap Kompetensi Profesional Guru**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan diri berpengaruh terhadap kompetensi guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi ganda diperoleh koefisien status guru sebesar 0,404. Dapat disimpulkan bahwa status guru dalam hal ini status memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru.

Pengembangan diri adalah kegiatan yang dilakukan guru untuk meningkatkan profesionalisme diri agar memiliki kompetensi profesi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yaitu agar mampu melaksanakan tugas pokok dan kewajiban dalam melaksanakan proses pembelajaran/pembimbingan, termasuk pelaksanaan pelatihan dan kenaikan pangkat. Penelitian ini sejalan dengan Priatna dan Sukamto (2013:76) menjelaskan pengembangan diri adalah kegiatan yang dilakukan guru untuk meningkatkan profesionalisme diri agar memiliki kompetensi profesi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yaitu agar mampu melaksanakan tugas pokok dan kewajiban dalam melaksanakan

proses pembelajaran atau pembimbingan, termasuk pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah. Abidin (2003:65) pengembangan guru secara sistematis dapat dilakukan berdasarkan inisiatif guru itu sendiri yang diselenggarakan melalui berbagai kegiatan seperti penataran, kursus, melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, belajar sendiri, membaca berbagai sumber belajar. Pada kenyataan di lapangan terdapat banyak kendala yang dialami sekolah ketika melakukan peningkatan kompetensi guru melalui kegiatan pengembangan diri, apalagi publikasi ilmiah dan membuat karya inovatif. Susianti (2001:76) secara umum, kegiatan pengembangan diri selain membutuhkan waktu juga membutuhkan biaya. Guru merasa sudah cukup nyaman dengan keberadaannya saat ini. Guru merasa sudah melaksanakan kewajibannya dengan datang mengajar saja, namun lupa bahwa dunia ini mengalami perubahan yang begitu cepat. Perubahan inilah yang membuat guru untuk selalu menjadi pembelajar sejati sepanjang masa.

Danuta Gabrys-Barker, (2010:31) sekolah sebagai wadah untuk meningkatkan pengembangan diri oleh guru yang dilaksanakan senantiasa berorientasi terhadap kebutuhan guru dalam mengembangkan kemampuan kualitas dan keprofesionalannya di sekolah tempat ia bertugas. Namun sikap peserta pelatihan ini perlu menjadi indikator yang lebih penting untuk bagaimana persiapan pra-jabatan harus dirancang, banyak perhatian telah diberikan untuk mengembangkan guru yang sepenuhnya sadar, yang kesadaran profesionalnya datang tidak hanya dari pengetahuan yang diperoleh tetapi dari dalam refleksi. Dengan demikian, guru mampu memberikan bekal pengetahuan, keterampilan dan

sikap yang sesuai dengan standar kompetensi. Sehingga berdampak kepada sekolah yang mampu memberikan lulusan yang berprestasi. Secara tidak langsung kegiatan pengembangan diri bagi guru harus selalu ditingkatkan mengingat bahwa mutu guru sangat berpengaruh kepada hasil belajar siswa dan kepala sekolah harus memberikan dukungan kepada guru. Hasil penelitian ini sangat didukung Maksun (2015) dengan judul “Pelaksanaan Pengembangan Keprofesian berkelanjutan Guru Kelas Sekolah Dasar Negeri 2 Tarakan” bahwa kepala sekolah memberikan dukungan, sekolah memberikan kesempatan dan dukungan bagi guru-guru yang mengikuti pelatihan yang diatur secara bergilir. Adapun bentuk dukungannya adalah jika ada undangan pelatihan, kemudian guru dibuatkan surat tugas, kemudian ada kegiatan melaksanakan kegiatan kolektif guru. Faktor pendukungnya adalah motivasi dari kepala sekolah, tersedianya anggaran transport dan biaya pendaftaran untuk mengikuti diklat, workshop, seminar, lokakarya, KKG, dan pelatihan lainnya. Penelitian Hadi (2009:13) pengembangan diri merupakan upaya-upaya pengembangan bagi guru untuk meningkatkan profesionalisme diri agar guru memiliki kompetensi profesi yang sesuai dalam proses pembelajaran maupun untuk mutu guru itu sendiri.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan-temuan penelitian yang telah diuraikan dibagian atas, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model empirik kompetensi guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar ditunjukkan dengan harga koefisien variabel pengalaman kerja sebesar 0,125, koefisien tingkat pendidikan sebesar 0,281, koefisien status pegawai sebesar 0,495, dan koefisien pengembangan diri sebesar 0,404, serta bilangan konstanta sebesar 45,155. Persamaan garis regresi berganda prediktor  $Y = 45,155 + 0,125X_1 + 0,281X_2 + 0,495X_3 + 0,404X_4 + 45,155$ .
2. Demikian juga menunjukkan ada pengaruh secara simultan pengalaman mengajar, tingkat pendidikan, status kepegawaian dan pengembangan diri guru terhadap kompetensi profesional guru ( $R^2$ ) sebesar 0,286 berarti 28,6% perubahan pada variabel kompetensi profesional guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman mengajar, tingkat pendidikan, status kepegawaian dan pengembangan diri guru. Sedangkan sisanya sebesar 71,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama pengalaman mengajar, tingkat pendidikan, status kepegawaian dan pengembangan diri guru berpengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar.

## 5.2. Saran-Saran

Adapun saran-saran yang diajukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengingat pengalaman mengajar sangat memengaruhi kompetensi professional guru, maka perguruan Tamansiswa Pematangsiantar harus menjaga dan mempertahankan guru-guru yang telah mengabdikan dan bekerja di Perguruan. Semakin tinggi pengalaman mengajar guru maka semakin tinggi kompetensinya, oleh karena itu pengalaman mengajar dapat meningkatkan keefektifan kerja guru Perguruan Taman siswa Pematangsiantar.
2. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kompetensi professional guru, maka Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar perlu mendukung terhadap peningkatan pendidikan guru dengan memberikan kemudahan kepada para guru untuk melanjutkan studi. Untuk meningkatkan kompetensi professional guru, maka guru wajib meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya melalui peningkatan jenjang pendidikan.
3. Agar kompetensi professional guru semakin meningkat maka Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar perlu meningkatkan status guru dari tidak tetap menjadi guru tetap, mengingat status guru merupakan prediktor bagi peningkatan kompetensi professional guru. Selain itu status profesional guru perlu ditumbuh kembangkan ditengah-tengah sekolah dan masyarakat. Karena profesi guru adalah profesi yang sangat mulia.
4. Mengingat pengembangan diri guru mempengaruhi kompetensi professional guru, maka guru-guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar perlu terus mengembangkan diri secara berkelanjutan. Selain itu pihak Perguruan harus

memfasilitasi pengembangan bagi guru agar kompetensi profesional guru terus meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adenike A. (2011). Organizational Climate as A Predictor of Employee Job Satisfaction: Evidence from Covenant University. *Business Intelligent Journal*. 4:151-165
- Altman, Rob. (2000). Forecasting Your Organizational Climate. *Journal of Property Management*. 4:62-65
- Alain Mitrani.(1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta: Pustaka Utama Graffiti
- Arikunto, Suharsimi. (2002) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asyrof Safi'i, (2005). *Metodologi Penelitian Pendidikan; Aplikasi Praktis Penelitian Pembuatan Usulan (Proposal) dan Penyusunan Laporan Penelitian*: Surabaya: eLKAF.
- Brown SP, Leigh TW. (1996). A New Look at Psyshological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort and Performance. *Journal of Applied Psychology*. 81:358-368
- Bhaesajsanguan S. (2010). The Relationships among Organizational Climate, Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Thai Telecommunication Industry. *E-Leader Singapore Journal*. 10: 1-15
- Castro ML, Martin N. (2010). The Relationship Between Organisational Climate and Employee Satisfaction in A South Africa Information and Technology Organisation. *SA Journal of Industrial Psychology*. 36:1-9
- Creswell, John W. (2015) *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset*, terj. Ahmad Lintang Lazuardi dkk. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Daryanto. *Standar Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Gava Media, 2013.
- Davis, Keith., John W. Newstrom. (1985). *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*, New York : McGraw-Hill, 1985
- Dudung, Agus. (2006) "Kopetensi Profesional Guru." *Jurnal Kesejahteraan Dan Pendidikan* Vol.50 No. (n.d.).
- Dimiyati dan Mudjiono. (2006). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka CiptaDyah
- Fasli, Jalal, (2008), *Rembuk Nasional, Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Depok Sawangan*.
- Gibson, James L., John M. Ivancovich, James H. Donely, JR. (2000). *Organizations : Structure, Processes, Behavior*, Dallas : Business Publications, Inc,

- Gul H. (2008). Organizational Climate and Academic Staff's Perception on Climate Factor. *Humanity and Social Sciences Journal*. 3:37-48
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Herdiansyah, Haris. (2013). Wawancara, Observasi, dan Focus Group Sebagai Instrumen Penggalan data Kualitatif. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hoy, K & Miskel, C.G.(1999). *Educational Administration*. New York: Mc Graw Hill.
- Likert, Rensis. (1967). *The Human Organization*. New York: McGraw Hill.
- Litwin GH, Stringer RA Jr. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Mahmud. (2010). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Marintis, Yamis. (2006). *Profesionalisasi Guru Dan Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Milles, Matthew B. dan A. Michael Huberman. (1994). *Qualitative Data Analisis: An Expanded Sourcebook*. US: Sage Publication.
- Muhaimin, dkk. (2010). *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Kencana
- Muslich, Masnur. (2007). *Sertifikasi Guru menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2009). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bumi Akasara, Bandung.
- Mulyasa, E. (2003). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mulyasa, E., (Enco), (2007). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurdin, Muhammad. (2004). *Kiat Menjadi Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruz Media.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Solihin, Moh. (2013). *Etika Profesi Keguruan*. Jember: STAIN Jember Press.
- Siagian, S.P. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syarief. (1997). *Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Internesa

- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22: 46- 56
- Sergiovanni. (1983). *Educational Governance and Administration*. Englewood Cliff. New Jersey: Prentice Hall
- Stinger R. (2002). *Leadership an Organization Climate*. New Jersey: Prentice Hall
- Tabrani Rusyan dkk. (2000) *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta
- Thomas J. Sergiovanni.(1987). *Educational Governance and Administration*.New Jersey:Prentice Hall,inc,.
- Uzer Usman, Moh.. (2006). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Widarjono, A. (2015). *Analisis Multivariat Terapan*. Jakarta: UPP STIM YKPN.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Yuswardi lahir di Simalungun pada tanggal 29 April 1967, Putri ketiga dari Bapak H. Nganim Abdurrohman dan Ibu Rubinem. Pendidikan Sekolah Dasar di SDN 091571 Kabupaten Simalungun dan tamat pada tahun 1980. Sekolah Menengah Pertama di SMP YPU PB PTP VII Bah Jambi Kabupaten Simalungun dan tamat pada tahun 1983 serta Sekolah Menengah Atas di SMA Putra Yani Panti Pematangsiantar dan tamat pada tahun 1986.

Tahun 1986 melanjutkan pendidikan di Universitas Sumatera Utara pada Fakultas Pertanian Jurusan Budi Daya Pertanian Program Studi Agronomi. Pada tahun 1995 Penulis memperoleh gelar Sarjana Pertanian.

Tahun 1998 memulai karir sebagai guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Pada tahun 2005 melanjutkan pendidikan di STKIP Teladan pada Fakultas Pendidikan Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Jurusan Pendidikan Matematika dan tahun 2008 memperoleh gelar Sarjana Pendidikan.

Sejak tahun 2019 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan pada tanggal 01 September 2021 penulis mempertahankan Tesis dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru Di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar”.



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111  
Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) - [www.pascasarjana.umsu.ac.id](http://www.pascasarjana.umsu.ac.id)  
E-mail: [pps@umsu.ac.id](mailto:pps@umsu.ac.id)

Nomor : 160/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2020  
Lamp. : -  
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 18 Rab.Akhir 1442 H  
04 Desember 2020 M

Kepada Yth :  
**Kepala Sekolah**  
**Taman Siswa Pematangsiantar**  
di  
T e m p a t . -

*Bismillahirrahmanirrahim*  
*Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.*

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **Yuswardi**  
NPM : 1920060004  
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi  
Judul Tesis : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI PERGURUAN TAMANSISWA PEMATANGSIANTAR).

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua. Amin.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.*

*Diketahui*  
  
*Ki Sidanganta*

Direktur  
  
Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

C.c File



YAYASAN PERSATUAN PERGURUAN TAMANSISWA  
BERPUSAT DI YOGYAKARTA  
**PERGURUAN TAMANSISWA CABANG PEMATANGSIANTAR**

Jalan Kartini No.18 Pematangsiantar Telp/Fax : 0622 - 22503  
Website : <http://tamansiswa-siantar.sch.id> , Email : [tamansiswa.siantar@gmail.com](mailto:tamansiswa.siantar@gmail.com)

Nomor : 1153/01.03/SD/1220  
Lamp. : -  
Hal : Izin Riset

Kepada Yth. : **Direktur Program Pascasarjana**  
**Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**  
**di. Medan**

Salam dan Bahagia

Berkaitan dengan surat Saudara Nomor 1010/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2020 Tanggal 04 Desember 2020 perihal permohonan izin riset di Perguruan Tamansiswa Cabang Pematangsiantar, maka bersama ini kami memberi izin kepada:

Nama : **YUSWARDI**  
NPM : 1920060004  
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi  
Judul Tesis : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi  
**Profesional Guru Di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar**

untuk melakukan riset di Perguruan Tamansiswa dan mengambil data-data yang diperlukan berkaitan dengan judul tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Riset ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Pematangsiantar, 08 Pebruari 2021

Ketua Perguruan

  
**Ki SUDARYANTO, S.Pd.**  
NPA. 3016

Cc. Arsip

## ANGKET PENELITIAN

### a. Identitas

Nama :

Jabatan :

Bagian :

### b. Petunjuk Pengisian Angket

1. Tulis terlebih dahulu identitas anda dilembar yang telah diselesaikan.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan cermat dan jawablah pernyataan secara jujur sesuai dengan keadaan anda tanpa pengaruh orang lain.
3. Beri tanda ceklis (  $\checkmark$  ) pada jawaban yang anda pilih.
4. Teliti kembali jawaban anda sebelum dikumpulkan.
5. Jawaban yang anda berikan tidak akan berpengaruh pada nilai anda.

### c. Keterangan

5 : Sangat Setuju (SS)

4 : Setuju (S)

3 : Ragu-ragu (RR)

2 : Tidak Setuju (TS)

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

## PERNYATAAN

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Pengalaman bekerja mendukung profesional					
2	Kemampuan sangat ditunjang oleh masa kerja					
3	Masa kerja harus dimiliki setiap guru di sekolah					
4	Masa kerja guru statp wajib mencapai $\geq 2$ tahun					
5	Pengetahuan sangat mendukung profesional guru					
6	Guru wajib meningkatkan pengetahuan kependidikan					
7	Dalam pengajaran guru harus mendemonstrasikan pengetahuan dan keterampilannya					
8	Keterampilan dalam Teknologi Informasi sangat penting bagi guru					
9	Guru profesional mampu menunjukkan keterampilan mengidentifikasi masalah					
10	Guru harus mengembangkan kemampuan pedagogik					

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
11	Tingkat pendidikan sangat menentukan kemampuan guru					
12	Pendidikan sangat mendukung kemampuan guru dalam mengajar					
13	Anda sebagai guru selalu memberikan tips dan trik kepada siswa agar lebih mudah untuk memahami materi.					
14	Anda sebagai guru selalu mengkaji kegiatan-kegiatan pengajaran yang menunjang untuk pencapaian berkembangnya peserta didik.					
15	Ketika siswa terlambat mengumpulkan tugas, Anda sebagai guru memberikan peringatan kepada siswa.					
16	Anda sebagai guru sangat memahami materi yang disampaikan dalam proses pembelajaran.					
17	Anda sebagai guru mampu menjawab pertanyaan siswa.					
18	Anda sebagai guru selalu menjelaskan kompetensi dasar dan tujuan pembelajaran sebelum memasuki materi baru.					
19	Dalam pembelajaran, Anda sebagai guru selalu mengkaitkan materi pelajaran dengan kehidupan nyata agar siswa lebih jelas dalam memahami mata pelajaran.					
20	Anda sebagai guru selalu memberikan berbagai metode pembelajaran agar siswa tidak bosan dalam pembelajaran.					
21	Anda sebagai guru anda memilih metode yang tepat untuk menyampaikan materi agar tujuan pembelajaran dapat tercapai.					
22	Apabila materi yang disampaikan kurang jelas, Anda memberi kesempatan bagi siswa untuk bertanya					
23	Anda sebagai guru selalu memberikan variasi dalam penggunaan media pelajaran.					
24	Anda sebagai guru selalu memberikan kesempatan yang sama kepada peserta didik untuk menyampaikan pendapat.					
25	Anda sebagai guru membahas materi pelajaran secara jelas.					
26	Anda sebagai guru dalam memberikan pelajaran mudah anda terima.					

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
27	Anda sebagai guru memanfaatkan kesempatan mengembangkan diri guna meningkatkan hasil belajar siswa.					
28	Apabila ada siswa yang nilainya di bawah KKM Anda sebagai guru melakukan perbaikan (remedial).					
29	Anda sebagai guru melakukan pre test dan post test pada saat pembelajaran.					
30	Anda selalu mengerjakan tugas yang diberikan Kepala seolah untuk menunjang kesuksesan					
31	Anda akan langsung mengerjakan tugas dari kepala sekolah ketika saya sampai di rumah.					
32	Setiap kali menghadapi persoalan pengajaran yang sulit, saya berusaha untuk menyelesaikan sendiri.					
33	Pada saat tugas pengajaran menumpuk saya berusaha untuk mengerjakan sendiri.					
34	Ketika saya belum mengerti materi yang disampaikan oleh kepala sekolah, saya bertanya dan berusaha menyelesaikan sendiri					
35	Ketika kinerja saya jelek, saya akan lebih giat lagi untuk berusaha.					
36	Saya selalu mengembangkan diri untuk mencapai prestasi					
37	Pada saat saya sedang diberi tugas kepala sekolah, saya akan mengerjakannya sendiri dan tepat waktu.					
38	Walaupun saya mengalami kegagalan, saya terus berusaha.					
39	Jika pun saya berada dirumah, saya senantiasa mengerjakan pekerjaan secara terus menerus					
40	Setiap kali siswa saya menghadapi persoalan belajar yang sulit, selalu mengembangkan metode pembelajaran					
41	Saya mengerjakan semua administrasi mengajar saya yang diberikan kepala sekolah					
42	Saya selalu memanfaatkan waktu luar untuk Belajar dan mengembangkan					

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
43	Saya mengerjakan semua pekerjaan di sekolah dengan kemampuan profesional saya					
44	Ketika ada tugas yang sulit diselesaikan, saya tidak menyerahkan pekerjaan kepada teman.					
45	Sebagai seorang guru saya harus melakukan penelitian tindakan kelas					
46	Guru profesional wajib melaksanakan musyawarah guru mata pelajaran					
47	Guru profesional harus mampu menerbitkan Karya ilmiah					
48	Guru wajib menguasai setiap materi yang diajarkan					
49	Guru profesional harus mampu merencanakan pembelajaran sesuai dengan tuntutan kurikulum					
50	Guru profesional harus mampu mengembangkan materi ajar					
51	Guru harus mengembangkan kompetensinya setiap waktu					
52	Untuk meningkatkan kompetensi profesional guru harus mengembangkan diri					

### DATA PENELITIAN

X1	X2	X3	X4	Y
122	110	136	121	123
153	143	151	146	156
124	101	89	126	109
145	137	148	143	140
156	140	137	148	171
132	132	141	121	164
141	154	143	161	145
139	167	134	136	157
152	154	128	151	164
129	101	132	113	132
167	176	155	148	155
130	149	125	137	125
143	139	154	177	146
150	140	127	143	141
138	148	136	138	136
166	154	164	174	164
177	158	147	132	145
145	159	143	155	144
149	143	155	167	155
142	147	153	154	153
155	157	135	155	177
150	134	146	158	146
162	152	129	164	129
138	131	136	120	136
157	138	160	143	160
144	156	163	155	163
164	153	158	121	158
158	142	163	161	168
150	149	157	146	157
142	153	147	170	145
148	131	142	136	144
130	138	128	160	128
163	173	142	163	142
143	137	138	158	175
139	156	176	163	159
153	176	145	157	145

X1	X2	X3	X4	Y
136	141	126	147	126
145	135	154	142	154
156	152	146	165	146
139	136	132	109	135
146	168	157	138	157
150	159	143	165	143
142	158	151	145	151
155	164	123	126	124
101	139	148	148	148
142	140	137	146	137
162	151	141	132	141
147	154	143	157	146
137	167	134	143	134
141	132	128	151	128
129	120	132	167	135
165	131	139	148	139
166	149	140	137	140
135	139	132	141	132
153	152	154	143	154
141	148	167	134	168
164	119	132	165	134
121	114	120	132	143
145	159	131	155	165
154	143	149	125	149
142	142	139	154	139
137	157	140	123	140
150	134	148	136	145
162	146	154	164	154
164	131	158	147	158
157	152	159	143	146
144	156	143	155	144
164	145	142	153	142
133	174	157	135	157
152	157	134	146	134
135	134	142	104	138
177	142	131	146	151
142	131	138	160	121
157	173	156	143	156
144	156	143	155	143

X1	X2	X3	X4	Y
164	128	132	153	150
133	185	157	135	157
154	141	134	146	134
164	135	142	129	142
148	152	131	136	149
158	136	138	160	178
125	173	156	138	156
153	159	125	168	118
160	146	142	145	142
143	125	141	126	141
157	132	135	154	135
155	141	152	146	149
123	147	136	132	136
147	147	137	157	174
154	151	159	143	159
143	114	146	116	146
172	144	125	121	152
137	152	132	146	133
155	129	141	126	157
145	135	154	143	136
156	130	147	154	144
142	146	151	121	151
151	153	134	125	118
156	140	144	136	144
137	164	152	151	152
143	139	129	116	141
141	140	135	148	135
152	132	130	137	161
160	154	143	141	148
146	167	153	143	153
136	132	156	134	156
141	155	121	128	171
137	131	148	122	145
176	149	145	155	145

## PERHITUNGAN HASIL UJI VALIDASI INSTRUMEN

### Perhitungan Hasil Uji Validasi Instrumen

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status	No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1	0,635	0,3061	Valid	31	0,599	0,3061	Valid
2	0,136	0,3061	Tidak Valid	32	0,421	0,3061	Valid
3	0,477	0,3061	Valid	33	0,552	0,3061	Valid
4	0,687	0,3061	Valid	34	0,705	0,3061	Valid
5	0,465	0,3061	Valid	35	0,791	0,3061	Valid
6	0,021	0,3061	Tidak Valid	36	0,590	0,3061	Valid
7	0,535	0,3061	Valid	37	0,747	0,3061	Valid
8	0,429	0,3061	Valid	38	0,335	0,3061	Tidak
9	0,132	0,3061	Tidak Valid	39	0,346	0,3061	Tidak
10	0,417	0,3061	Valid	40	0,674	0,3061	Valid
11	0,051	0,3061	Tidak Valid	41	0,574	0,3061	Valid
12	0,135	0,3061	Tidak Valid	42	0,587	0,3061	Valid
13	0,841	0,3061	Valid	43	0,661	0,3061	Valid
14	0,758	0,3061	Valid	44	0,550	0,3061	Valid
15	0,224	0,3061	Tidak Valid	45	0,726	0,3061	Valid
16	0,599	0,3061	Valid	46	0,599	0,3061	Valid
17	0,421	0,3061	Valid	47	0,421	0,3061	Valid
18	0,552	0,3061	Valid	48	0,552	0,3061	Valid
19	0,705	0,3061	Valid	49	0,705	0,3061	Valid
20	0,791	0,3061	Valid	50	0,791	0,3061	Valid
21	0,590	0,3061	Valid	51	0,590	0,3061	Valid

No	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status	No	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status
22	0,747	0,3061	Valid	52	0,747	0,3061	Valid
23	0,135	0,3061	Tidak Valid	53	0,335	0,3061	Valid
24	0,146	0,3061	Tidak Valid	54	0,346	0,3061	Valid
25	0,674	0,3061	Valid	55	0,674	0,3061	Valid
26	0,574	0,3061	Valid	56	0,574	0,3061	Valid
27	0,587	0,3061	Valid	57	0,587	0,3061	Valid
28	0,661	0,3061	Valid	58	0,661	0,3061	Valid
29	0,550	0,3061	Valid	59	0,550	0,3061	Valid
30	0,726	0,3061	Valid	60	0,726	0,3061	Valid

VALIDITAS INSTRUMEN																Jumlah
No	Nomor Soal															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1.	5	4	4	5	4	5	3	5	3	5	4	4	3	4	5	279
2.	4	5	5	5	5	5	2	5	3	4	4	5	5	4	5	283
3.	2	3	5	5	5	5	5	5	3	5	2	3	5	5	5	282
4.	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	293
5.	5	2	4	5	4	5	5	5	4	4	5	2	4	5	4	276
6.	5	3	5	5	4	5	4	4	5	1	5	3	5	5	4	274
7.	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	296
8.	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	274
9.	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	290
10.	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	266
11.	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	284
12.	5	4	1	5	3	4	4	1	3	5	5	4	1	5	3	218
13.	4	5	1	5	3	4	5	2	4	5	4	5	1	5	3	237
14.	4	5	4	4	3	4	5	2	4	5	4	5	4	5	3	254
15.	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	284
16.	4	3	1	4	3	4	4	4	3	4	4	3	1	4	3	216
17.	4	3	1	5	3	4	5	4	3	5	4	3	1	5	3	235
18.	4	2	4	5	4	4	4	4	1	4	4	2	4	5	4	226
19.	4	2	1	3	3	3	5	5	3	5	4	2	1	3	3	221
20.	4	5	1	4	4	5	4	5	4	4	4	5	1	5	4	255
21.	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	291
22.	4	4	5	5	4	5	4	4	5	2	4	4	5	5	4	275
23.	5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	5	4	5	5	4	270
24.	4	2	4	5	4	5	5	4	4	4	4	2	4	5	4	261
25.	5	2	1	4	4	5	4	5	1	5	5	2	1	5	4	235
26.	4	3	4	4	4	5	4	2	4	5	4	3	4	4	4	245
27.	5	3	4	5	2	5	4	3	4	1	5	3	4	5	2	230
28.	4	4	1	3	4	5	5	1	3	5	4	4	1	4	4	226
29.	5	3	1	5	4	5	5	4	3	4	5	3	1	5	4	248
30.	5	2	2	4	2	4	5	1	3	4	5	2	2	5	2	207
31.	5	2	2	4	3	4	4	4	3	5	5	2	2	2	3	226
32.	5	3	5	5	4	5	4	4	5	1	5	3	5	5	4	274
$r_{tabel}$	0,3494															
$r_{hitung}$	0.51	0.1	0.7	0.4	0.7	0.1	0.4	0.5	0.1	0.6	0.05	0.1	0.7	0.4	0.2	
Keterangan	Valid	Invalid	Valid	Valid	Valid	Invalid	Valid	Valid	Invalid	Valid	Invalid	Invalid	Valid	Valid	Invalid	





