

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU SMK  
FARMASI SYEKH YUSUF AL-MAKASSARI KECAMATAN  
SOMBA OPU KABUPATEN GOWA**

***THE FACTORS THAT INFLUENCE OF TEACHER PERFORMANCE IN  
HARMACEUTIKAL OF SMK SYEKH YUSUF OF SOMBA OPU  
DISTRICT OF GOWA REGENCY***



**TESIS**

Oleh:

**ST. ZAKIYAH**  
**NIM: 01.12.315.2011**

**PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2014**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU SMK  
FARMASI SYEKH YUSUF AL-MAKASSARI KECAMATAN  
SOMBA OPU KABUPATEN GOWA**

***THE FACTORS THAT INFLUENCE OF TEACHER PERFORMANCE  
IN HARMACEUTIKAL OF SMK SYEKH YUSUF OF SOMBA OPU  
DISTRICT OF GOWA REGENCY***

**TESIS**

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Magister

Program Studi

**Magister Manajemen Pendidikan Islam**

Disusun dan Diajukan oleh:

**ST. ZAKIYAH**  
**NIM: 01.12.315.2011**

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2014**

# TESIS

## PENGARUH KINERJA GURU TERHADAP MUTU PEMBELAJARAN SISWA SMK FARMASI SYEKH YUSUF AL-MAKASSARI KECAMATAN SOMBA OPU KABUPATEN GOWA

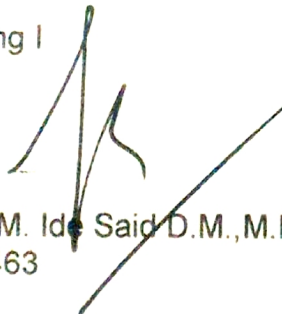
Yang disusun dan diajukan oleh

**ST. ZAKIYAH**  
**NIM: 01.12.315.2011**

**Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Tesis  
pada tanggal 10 Desember 2014**

Menyetujui,  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Prof. Dr. H. M. Idel Said D.M., M.Pd  
NBM. 988463

Pembimbing II



Prof. Dr. H. Abd. Rahman Getteng  
NBM. 1044594

Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana  
Unismuh Makassar



Prof. Dr. H. M. Idel Said D.M., M.Pd  
NBM. 988463

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen Pendidikan Islam



Prof. Dr. H. Abd. Rahman Getteng  
NBM. 1044594

## HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI

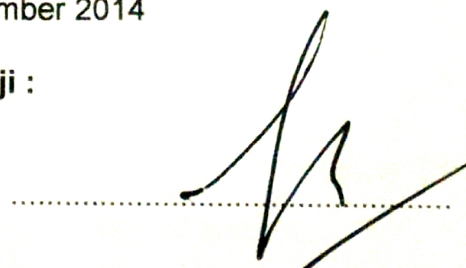
Judul : Pengaruh Kinerja Guru terhadap Mutu Pembelajaran Siswa  
SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan  
Somba Opu Kabupaten Gowa  
N a m a : St. Zakiyah  
N I M : 01.12.315.2011  
Program studi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis pada Tanggal 10 Desember 2014 dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

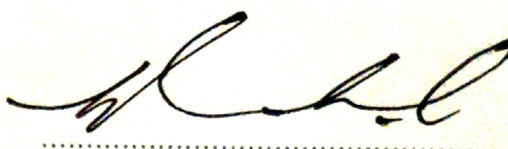
Makassar, 10 Desember 2014

### TIM Penguji :

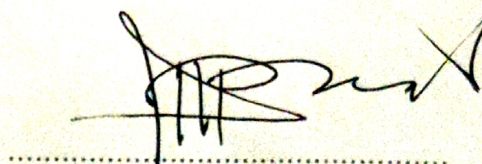
1. Prof. Dr.H.M. Ide Said D.M.,M.Pd.  
(Ketua/Pembimbing I/ Penguji)



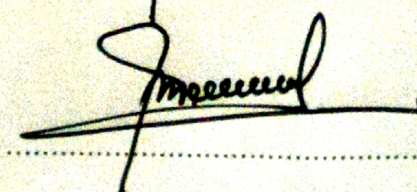
2. Prof. Dr. H. Abd. Rahman Getteng  
(Sekretaris/Pembimbing II/ Penguji)



3. Dr. H. Muhammadiyah, S.E., M.M.  
(Penguji I)



4. Dr.H.Darwis Muhdina.,M.Ag.  
(Penguji II)



## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : St. Zakiyah  
Nomor Pokok : 01. 12. 315. 2011  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 10 Desember 2014



Yang menyatakan,

St. Zakiyah

## ABSTRAK

**St. Zakiyah, 2014.** Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Dibimbing oleh Ide Said, D.M dan Rahman Getteng.

Penelitian ini bertujuan (1) mendeskripsikan kinerja guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa, (2) mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa, dan (3) mengetahui pengaruh kinerja guru terhadap mutu pembelajaran di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Penelitian ini digolongkan sebagai penelitian eksplanasi yang menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan penelitian korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa yang berjumlah 30 orang dan sampel adalah seluruh jumlah populasi, dianggap penelitian ini adalah penelitian populasi, sebab hal yang ingin diteliti dapat dijangkau dengan jumlah populasi yang tidak terlalu besar. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi, kuesioner, dan wawancara. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan inferensial dengan uji regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kinerja guru di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa dinilai sudah relatif sangat baik. Hal ini disebabkan oleh faktor internal, meliputi kecerdasan, keterampilan, bakat, serta motif guru dalam bekerja, sudah berada dalam kategori sangat baik. Namun, faktor eksternal, meliputi lingkungan kerja dan pengadaan sarana dan prasarana sekolah masih perlu ditingkatkan agar kinerja guru lebih maksimal dalam menjalankan tugas. dan (2) terdapat pengaruh positif kinerja guru terhadap mutu pembelajaran, dalam arti jika terjadi peningkatan kinerja guru maka mutu pembelajaran juga meningkat. Hal ini ditunjukkan dari pengaruh yang bersifat positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Kinerja guru memberikan kontribusi yang relatif tinggi terhadap variasi perubahan mutu pembelajaran, yaitu sebesar 93% variasi naik turunnya mutu pembelajaran dapat diprediksi oleh kinerja guru.

## **ABSTRACT**

**St. Zakiyah, 2014.** *The Factors That Influence of Teacher Performance in Harmaceutikal of SMK Syekh Yusuf of Somba Opu District of Gowa Regency. Guided by Ide Said, D.M and Rahman Getteng.*

*The study aims (1) describes the teacher performance in Harmaceutikal of SMK Syekh Yusuf of Somba Opu District of Gowa Regency, (2) describe the factors that influence of teacher performance in Harmaceutikal of SMK Syekh Yusuf of Somba Opu District of Gowa Regency, and (3) the influence of teacher performance on the quality of learning in Harmaceutikal of SMK Syekh Yusuf of Somba Opu District of Gowa Regency. This research uses quantitative methods to the explanative approach. The study population was a total of 30 teachers. Study sample totaled 30 people, because this research is population research. The data was collected using a observation, documentation, questionnaire and interview. Techniques of data analysis in this research uses descriptive analysis and simple regression analysis.*

*The research concludes (1) the teachers performance in Harmaceutikal of SMK Syekh Yusuf of Somba Opu District of Gowa Regency goes as well as, showed from the internal factor as intelligency, skilled, talented, and teacher's motivation goes as well as, but the working area and infrastructure in Harmaceutikal of SMK Syekh Yusuf of Somba Opu District of Gowa Regency must be increase again and (2) there is the influence of teachers performance on quality of learning in Harmaceutikal of SMK Syekh Yusuf of Somba Opu District of Gowa Regency, the teachers performance contribute to the variation of changes in relative high quality of learning. The value of determination showed that the model is 93% variation in the quality of learning the ups and downs can be predicted by the performance of teachers.*

## KATA PENGANTAR



Puji syukur ke hadirat Allah swt. atas limpahan rahmat dan taufiq-Nya kepada penulis, sehingga tesis ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan, meskipun masih sangat sederhana, baik dari segi permasalahan yang diteliti, maupun teknik penyajiannya. Tesis ini berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa”.

Penulis menyadari bahwa selama menyelesaikan pendidikan Program Magister Pendidikan Islam, banyak pihak yang membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini, dengan setulus hati penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada pembimbing, Prof. Dr. H. M. Ide Said D.M.,M.Pd. dan Prof. Dr. H. Abd. Rahman Getteng, M. A., masing-masing sebagai pembimbing I dan pembimbing II, yang dengan keluasan ilmu dan keikhlasannya menyempatkan diri untuk senantiasa memberikan arahan, petunjuk, koreksi, dan memotivasi penulis dalam penulisan tesis ini.

Terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang sedalam-dalamnya juga penulis ucapkan kepada Dr. Irwan Akib,M.Pd., Rektor Unismuh Makassar, Direktur Program Pascasarjana Unismuh Makassar, serta Prof. Dr. H. Abd. Rahman Getteng, M. A., Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Unismuh



Makassar, seluruh dosen dan staf Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Unismuh Makassar.

Ucapan terima kasih kepada seluruh keluarga, khususnya orang tua tercinta, suami dan putriku tersayang serta kepada seluruh keluarga yang dengan penuh kesabaran turut mendampingi penulis dengan do'a dan motivasi moril, sehingga penulis memperoleh inspirasi untuk menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Ucapan terima kasih juga penulis ucapkan kepada Kepala Sekolah SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa yang telah memberikan izin melaksanakan penelitian dalam upaya penyelesaian studi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Harapan penulis, semoga Allah swt. memberikan balasan yang setimpal atas ilmu, jasa, dukungan, dan seluruh pengorbanan yang diberikan kepada penulis, Amin.

Makassar, Desember 2014

Penulis

St. Zakiyah

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI .....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
ABSTRAK (BAHASA ARAB) .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	10
A. Konsep Kinerja Guru.....	10
B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	27
C. Kerangka Pikir Penelitian.....	40
D. Hipotesis Penelitian .....	42
BAB III METODE PENELITIAN .....	43
A. Jenis Penelitian.....	43
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	43
C. Populasi dan Sampel .....	44
D. Definisi Operasional Variabel.....	45

E. Teknik Pengumpulan Data.....	46
F. Teknik Analisis Data .....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Hasil Penelitian .....	50
1. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	50
2. Keadaan Guru, Siswa, dan Sarana Prasarana di Lokasi Penelitian.....	53
3. Deskripsi Penelitian .....	55
4. Pengujian Hipotesis .....	77
B. Pembahasan .....	82
BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....	93
A. Simpulan.....	93
B. Saran .....	94
DAFTAR PUSTAKA.....	95

## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Keadaan Guru SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.....	54
2. Keadaan Siswa SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa .....	54
3. Keadaan Sarana Prasarana SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.....	55
4. Tanggapan Responden mengenai Kecerdasan Guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa	64
5. Tanggapan Responden Terhadap Kecakapan dan Keterampilan Guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.....	65
6. Tanggapan Responden Terhadap Bakat Guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa .....	66
7. Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan dan Minat Guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.....	67
8. Tanggapan Responden Terhadap Motif Guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa .....	68
9. Tanggapan Responden Terhadap Kepribadian Guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa	70
10. Tanggapan Responden Terhadap Cita-Cita dan Tujuan dalam Bekerja para Guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.....	71
11. Tanggapan Responden Terhadap Dukungan Lingkungan Keluarga para guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.....	72

12. Tanggapan Responden Terhadap Dukungan Lingkungan Kerja Guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa .....	73
13. Tanggapan Responden Terhadap Dukungan Komunikasi yang Baik antara Guru dan Pimpinan SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.....	75
14. Tanggapan Responden Terhadap Dukungan Sarana dan Prasarana Pembelajaran SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.....	76
15. Analisis Statistik Deskriptif Data Hasil Penelitian.....	78
16. Tabel <i>Coefficients</i> <sup>a</sup> .....	79
17. Model <i>Summary</i> .....	80
18. ANOVA <sup>b</sup> .....	81

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Pikir Penelitian.....	42

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Daftar Informan dan Responden Penelitian.....	98
2. Kuesioner Penelitian.....	100
3. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian.....	102
4. Hasil Analisis Data Penelitian .....	104
5. Hasil Wawancara Penelitian .....	108
6. Persuratan Penelitian .....	126
7. Daftar Riwayat Hidup Penulis.....	127

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah perlu lebih serius menangani bidang pendidikan. Sistem pendidikan yang baik akan melahirkan generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi Bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap satuan pendidikan, khususnya pendidikan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui pelatihan dan peningkatan potensi guru, pengadaan buku, alat peraga, perbaikan sarana prasarana pendidikan, serta peningkatan mutu manajemen sekolah. Namun, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Salah satu permasalahan pokok yang menjadi penghambat potensial terhadap kemajuan pendidikan di Indonesia antara lain sistem organisasi dan manajemen, serta kualitas kerja seluruh pemangku jabatan dalam organisasi sekolah, terutama guru sebagai tonggak utama proses pembelajaran.

Guru adalah salah satu komponen penting dalam proses pendidikan yang bertugas sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar, guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik,



sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing, dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Sholeh (2006: 4) berpendapat bahwa mengajar maupun mendidik merupakan tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga profesional. Oleh karena itu, tugas yang berat dari seorang guru pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi.

Guru yang berkualitas dan profesional tidak hanya bertugas mentransfer ilmunya kepada siswa, namun harus mampu mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil belajar peserta didik. Guru profesional menjadi tuntutan masyarakat seiring dengan tuntutan persyaratan kerja yang semakin ketat, mengikuti kemajuan era globalisasi. Salah satu perwujudan profesionalisme guru adalah kedisiplinannya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Apabila guru mampu menjalankan tugas keprofesionalannya dengan baik, tentu hal ini akan mempengaruhi prestasi anak didik yang menggambarkan mutu pendidikan di sekolah tersebut. Oleh karena itu, guru memiliki peran yang sangat besar dalam mencerdaskan anak bangsa. Hal ini menjadi agenda utama pemerintah yang menangani pendidikan dalam meningkatkan kualitas kerja guru sebagai tenaga pengajar dan pendidik.

Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, peran guru amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan

faktor yang amat menentukan mutu pembelajaran serta mutu pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas *output* pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, yang terlihat pada hasil pencapaian pembelajaran yang diperoleh siswa, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran dan pendidikan di sekolah.

Kinerja guru sebagai tenaga pengajar dan pendidik dapat dilihat dan diukur berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional yang terintegrasi sebagai perwujudan kinerja dan sikap profesionalisme seorang guru.

Mutu pembelajaran di sekolah salah satunya ditunjukkan oleh prestasi belajar siswa yang merupakan pencapaian hasil belajar siswa setelah melalui proses kegiatan belajar mengajar. Prestasi belajar dapat ditunjukkan melalui nilai yang diberikan oleh seorang guru dari sejumlah bidang studi yang dipelajari oleh peserta didik. Setiap kegiatan pembelajaran tentunya selalu mengharapkan hasil pembelajaran yang maksimal. Dalam proses

pencapaiannya, prestasi belajar sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor utama yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan pembelajaran adalah keberadaan guru. Mengingat keberadaan guru sebagai tonggak utama dalam proses pembelajaran. Sehingga, upaya awal yang dilakukan dalam peningkatan mutu pembelajaran adalah memperbaiki kinerja guru. Kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh kualifikasi pendidikan guru sesuai dengan syarat minimal yang ditentukan untuk memenuhi criteria guru profesional. Guru profesional yang dimaksud adalah guru yang berkualitas, berkompetensi, dan mampu memberi pengaruh positif terhadap proses pembelajaran siswa yang akan berimplikasi terhadap prestasi belajar siswa ke arah yang lebih baik, sehingga tentu mempengaruhi mutu pembelajaran sekolah yang mencerminkan mutu pendidikan pada satuan pendidikan tersebut.

Pencapaian kinerja guru tidak dapat terjadi tanpa ada faktor-faktor yang melatarbelakanginya, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru itu sendiri yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Faktor internal tersebut pada dasarnya dapat dikembangkan melalui proses *pre-service training* dan *in service training*. Pada *pre-service training*, cara yang dapat dilakukan ialah dengan menyeleksi calon guru secara ketat, penyelenggaraan proses pendidikan guru yang berkualitas, dan penyaluran lulusan yang sesuai dengan

bidangnya. Adapun *in service training*, dapat dilakukan dengan menyelenggarakan diklat dan berbagai pelatihan atau *workshop* secara kontinu demi peningkatan kualitas guru tersebut.

Selain memperhatikan faktor-faktor kinerja guru, demi peningkatan mutu pendidikan nasional pemerintah khususnya Depdiknas berupaya melakukan berbagai pembaharuan sistem pendidikan. Lahirnya Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pada dasarnya merupakan kebijakan pemerintah yang di dalamnya memuat usaha pemerintah untuk menata dan memperbaiki mutu tenaga pengajar di Indonesia dengan menetapkan berbagai kebijakan seperti peningkatan kesejahteraan guru melalui sertifikasi, peningkatan keterampilan guru melalui pelatihan dan orientasi, serta kebijakan lain yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru. Namun, berbagai kebijakan dan upaya tersebut belum mampu memaksimalkan kinerja dan profesionalisme guru dalam penyelenggaraan pendidikan.

Michael G. Fullan (dalam Suyanto dan Hisyam, 2000: 15) mengemukakan bahwa "*educational change depends on what teachers do and think...*". Pendapat tersebut mengisyaratkan bahwa perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan sangat bergantung pada "*what teachers do and think*". Atau dengan kata lain bergantung pada apa yang dapat dilakukan dan dipikirkan oleh seorang guru yang menggambarkan penguasaan kompetensi guru tersebut. Jika diamati lebih jauh tentang realita kemampuan

guru saat ini, agaknya masih beragam. Salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai. Oleh karena itu, diperlukan adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru melalui perbaikan kinerjanya.

Kinerja guru yang rendah dapat pula diamati melalui mutu lulusan (*output*) di setiap sekolah. Pada beberapa satuan pendidikan formal, terdapat beberapa guru yang tidak mampu mendorong motivasi siswa untuk meningkatkan mutu yang dimilikinya, sehingga mampu mencapai hasil akhir yang memuaskan pada ujian nasional. Dengan demikian, guru diberitakan tidak mampu bekerja dengan baik dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran dan pendidikan di sekolah.

Berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa guru-guru SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa belum memperlihatkan adanya kinerja guru yang maksimal, namun tetap berada pada tataran baik. Persoalan kinerja guru masih menjadi pembahasan utama dan selalu diupayakan secara berkelanjutan, dengan harapan menghasilkan lulusan dan mutu pendidikan yang lebih berkualitas. Minimnya kinerja guru tersebut, dibuktikan dari hasil ujian peserta didik yang pada umumnya belum mencapai Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) yang telah ditentukan pada setiap mata pelajaran, minimnya minat siswa dalam mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan rumah yang diberikan oleh guru di sekolah, serta

kurangnya motivasi belajar siswa saat pelaksanaan pembelajaran dimulai. Kualitas belajar siswa tentu saja menggambarkan kinerja guru sebagai tenaga pengajar dan pendidik di sekolah tersebut. Terlihat pula bahwa guru masih memerlukan pelatihan dan bimbingan dalam administrasi pendidikan terutama dalam persiapan pembelajaran dengan perangkat pembelajaran. Berdasarkan fakta tersebut, terlihat bahwa kinerja guru SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa masih perlu ditingkatkan dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran bagi siswa. Oleh karena itu, perlu suatu penelitian yang nantinya diharapkan dapat menggambarkan kinerja guru dengan menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhinya dan pengaruhnya terhadap mutu pembelajaran.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, peneliti berinisiatif untuk mengadakan penelitian eksperimen dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana gambaran kinerja guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa?

3. Apakah terdapat pengaruh kinerja guru terhadap mutu pembelajaran di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan kinerja guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.
2. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.
3. Mengetahui pengaruh kinerja guru terhadap mutu pembelajaran di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoretis maupun secara praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis
  - a. Untuk mengetahui kinerja guru di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.
  - b. Untuk mengetahui implikasi kinerja guru terhadap peningkatan mutu pembelajaran di sekolah.

- c. Sebagai salah satu referensi bagi guru dalam meningkatkan kinerja guru dan profesionalisme kerjanya sebagai pengajar dan pendidik demi peningkatan mutu pembelajaran.
- d. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu dasar pemikiran dan rujukan untuk melaksanakan penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi para pendidik dan tenaga kependidikan, serta penentu kebijakan pendidikan, dalam pengambilan pertimbangan dan menetapkan kebijakan pendidikan, khususnya pendidikan wajib belajar.
- b. Penelitian ini dapat menambah wawasan, pengalaman, dan pengetahuan pembelajaran yang inovatif serta menunjang dalam mengembangkan kompetensi peneliti.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Konsep Kinerja Guru

##### 1. Pengertian Kinerja Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdiknas, 1995: 185) kinerja diartikan sebagai: (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, dan (c) kemampuan kerja.

Istilah kinerja atau prestasi kerja sebenarnya berasal dari bahasa Inggris "*performance*". *Kamus The New Webster Dictionary*, memberikan tiga arti bagi kata *performance* yaitu: (1) prestasi yang digunakan dalam konteks atau kalimat, misalnya tentang mobil yang sangat cepat, (2) pertunjukan yang biasanya digunakan dalam kalimat "*folk dance performance*" atau "pertunjukan tarian rakyat", dan (3) pelaksanaan tugas.

Benardin dan Russel (dalam Toharuddin, 2002: 23) memberikan definisi tentang *performance* sebagai berikut: *performance is defined as the record of outcomes product on a specified job function or activity during a specified time period*" (prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu). Nitiseminoto (dalam Toharuddin, 2002: 24) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkatan pencapaian persyaratan suatu pekerjaan oleh seorang pegawai.

Adapun Soeprihanto (dalam Toharuddin, 2002: 24) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai yang dikerjakan dalam periode tertentu dan dapat dibandingkan dengan berbagai kemungkinan dan dapat diukur serta dinilai.

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun secara kelompok (Mangkunegara, 2000: 71). Adapun kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi. Kinerja adalah penampilan hasil kerja orang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja seseorang. Penampilan kerja tidak terbatas kepada orang yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga pada keseluruhan kerja atau kegiatan yang dilakukan orang di dalam organisasi.

Adapun Sagala (2010: 179), mendefinisikan kinerja dalam bahasa Indonesia sebagai terjemahan dari kata dalam Bahasa Inggris "*performance*" yang berarti (1) pekerjaan; perbuatan, (2) penampilan; pertunjukan. Krikpatrick dan Nixon (dalam Sagala, 2010: 178) mengartikan kinerja sebagai ukuran kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (direncanakan) sebelumnya. Peter F. Drucker (dalam Sagala, 2010: 178) menyatakan bahwa kinerja adalah uji tuntas terhadap institusi (*performance is the ultimate test for any institution*).

Robbins (1995: 74) mengemukakan bahwa performansi menunjukkan efektifitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Harris, Meintyre, Littleton, dan Long (dalam Teriningsi, 2009: 49) mengatakan bahwa performansi atau kinerja adalah perilaku yang memperjelas deskripsi-deskripsi kerja menentukan kinerja yang akan memenuhi kebutuhan organisasi yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah manifestasi hasil karya yang dicapai oleh suatu institusi. Ukuran keberhasilan suatu institusi mencakup seluruh kegiatan setelah melalui uji tuntas terhadap tujuan usaha yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dari pengertian tersebut tercakup beberapa unsur penting yang ada dalam suatu kinerja. Pertama, adanya institusi, baik berupa lembaga (*institute*) seperti organisasi atau pranata (*institution*) seperti sistem pengaturan. Kedua, adanya tujuan yang telah ditetapkan dan diusahakan pencapaiannya. Ketiga, adanya instrumen yang digunakan dalam pelaksanaan uji tuntas.

Adapun kinerja guru didefinisikan sebagai hasil kemampuan penyelenggaraan pengajaran, dan apa yang dilakukan seorang guru melalui: (1) perencanaan dan pengorganisasian pengajaran, (2) terampil dalam memberikan pertanyaan dan penjelasan, (3) merangsang peserta didik, (4) menunjukkan penguasaan dan rasa antusias terhadap topik yang diajarkan, (5) menciptakan suasana belajar yang kondusif, (6) membuat catatan secara benar dan teliti tentang keadaan peserta didik,

(7) mempunyai hubungan baik dengan peserta didik secara menyeluruh, dan  
(8) berinisiatif dan mempertahankan secara gigih manajemen dan disiplin sekolah secara umum maupun disiplin dalam kelas.

#### **a. Penilaian Kinerja Guru**

Menilai kinerja atau prestasi kerja merupakan pekerjaan yang sulit, terutama dalam menetapkan kriteria pekerjaan. Menurut Anoraga (2005: 56), pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan melalui beberapa penilaian, yaitu: (1) kualitas kerja, yakni berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapian pelaksanaan pekerjaan; (2) kuantitas kerja, yakni berkaitan dengan pelaksanaan tugas regular dan tambahan; (3) ketangguhan, yakni berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, dan ketepatan waktu kehadiran; dan (4) sikap, yakni menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, serta bagaimana tingkat kerja sama dengan teman dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Dharma (1985: 58), pengukuran prestasi kerja perlu mempertimbangkan beberapa hal, antara lain: (1) kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan; (2) kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan oleh pekerjaan; dan (3) ketepatan waktu, yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah direncanakan. Menurut Simamora (1999: 97), pengukuran prestasi kerja adalah mutu (kehalusan, keberhasilan, ketelitian), jumlah waktu (kecepatan), jumlah macam kerja (banyaknya keahlian), jumlah jenis

alat (keterampilan dalam menggunakan macam-macam alat), dan pengetahuan mengenai pekerjaan yang dilakukan.

### **b. Manajemen Kinerja Guru**

Dalam perspektif manajemen, agar kinerja guru dapat selalu ditingkatkan dan mencapai standar tertentu, maka dibutuhkan suatu manajemen kinerja (*performance management*). Bacal (2001: 35) mengemukakan definisi manajemen kinerja, sebagai "...sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan personalia langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Ini merupakan sebuah sistem. Artinya, ia memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, apabila sistem manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan."

Berdasarkan ungkapan di atas, maka manajemen kinerja guru terutama berkaitan erat dengan tugas kepala sekolah untuk selalu melakukan komunikasi yang berkesinambungan, melalui jalinan kemitraan dengan seluruh guru di sekolahnya. Dalam mengembangkan manajemen kinerja guru, di dalamnya harus dapat membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang:

- a. Fungsi kerja esensial yang diharapkan dari para guru.
- b. Seberapa besar kontribusi pekerjaan guru bagi pencapaian tujuan pendidikan di sekolah melakukan pekerjaan dengan baik.

- c. Bagaimana guru dan kepala sekolah bekerjasama untuk mempertahankan, memperbaiki, maupun mengembangkan kinerja guru yang sudah ada sekarang.
- d. Bagaimana prestasi kerja diukur.
- e. Mengenali berbagai hambatan kinerja dan berupaya meminimalisir.

Selanjutnya, Bacal (2001: 36) mengemukakan bahwa manajemen kinerja meliputi perencanaan kinerja, komunikasi kinerja yang berkesinambungan, dan evaluasi kinerja. Perencanaan kinerja merupakan suatu proses di mana guru dan kepala sekolah bekerja sama merencanakan apa yang harus dikerjakan guru pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan tersebut. Komunikasi yang berkesinambungan merupakan proses di mana kepala sekolah dan guru bekerjasama untuk saling berbagi informasi mengenai perkembangan kerja, hambatan dan permasalahan yang mungkin timbul, solusi yang dapat digunakan untuk mengatasi berbagai masalah, dan bagaimana kepala sekolah dapat membantu guru. Arti pentingnya terletak pada kemampuannya mengidentifikasi dan menanggulangi kesulitan atau persoalan sebelum itu menjadi besar.

Adapun evaluasi kerja adalah salah satu bagian dari manajemen kinerja yang merupakan proses di mana kinerja perseorangan dinilai dan dievaluasi. Ini dipakai untuk menjawab pertanyaan, “seberapa baik kinerja seorang guru pada suatu periode tertentu?”. Metode apa yang dipergunakan

untuk menilai kinerja?. Penting sekali bagi kita untuk menghindari dua perangkap. Pertama, tidak mengasumsikan masalah kinerja terjadi secara terpisah satu sama lain, atau “selalu salahnya guru”. Kedua, tiada satu pun taksiran yang dapat memberikan gambaran keseluruhan tentang apa yang terjadi dan mengapa. Penilaian kinerja hanyalah sebuah titik awal bagi diskusi serta diagnosis lebih lanjut.

Selanjutnya, Seeker dan Wilson (2000: 41) memberikan gambaran tentang kinerja dengan apa yang disebut siklus manajemen kinerja, yang terdiri atas tiga fase, yakni perencanaan, pembinaan, dan evaluasi.

Perencanaan merupakan fase pendefinisian dan pembahasan peran, tanggung jawab, dan ekspektasi yang terukur. Perencanaan membawa pada fase pembinaan, di mana guru dibimbing dan dikembangkan, mendorong atau mengarahkan upaya mereka melalui dukungan, umpan balik, dan penghargaan. Kemudian dalam fase evolusi, kinerja guru dikaji dan dibandingkan dengan ekspektasi yang telah ditetapkan dalam rencana kinerja. Rencana terus dikembangkan, siklus terus berulang, dan guru, kepala sekolah, serta staf administrasi dan organisasi terus belajar dan tumbuh berkembang ke arah yang lebih baik.

Setiap fase didasarkan pada masukan dari fase sebelumnya dan menghasilkan keluaran yang pada gilirannya menjadi masukan fase berikutnya lagi. Semua dari ketiga fase siklus manajemen kinerja sama pentingnya bagi mutu proses dan harus diperlakukan secara berurutan.

Dengan tidak bermaksud mengesampingkan arti penting perencanaan kinerja dan pembinaan serta komunikasi kinerja, di bawah ini akan dipaparkan tentang evaluasi kinerja guru. Bahwa agar kinerja guru dapat ditingkatkan dan memberikan sumbangan yang signifikan terhadap sekolah secara keseluruhan, maka perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja guru. Dalam hal ini, Boyd (2001: 18) mengemukakan bahwa evaluasi kinerja guru didesain untuk melayani dua tujuan, yaitu: (1) untuk mengukur kompetensi guru dan (2) mendukung pengembangan profesional. Sistem evaluasi kinerja guru hendaknya memberikan manfaat sebagai umpan balik untuk memenuhi berbagai kebutuhan di kelas (*classroom needs*), dan dapat memberikan peluang bagi pembangunan teknik-teknik baru dalam pengajaran, serta mendapatkan konseling dari kepala sekolah, pengawas pendidikan, atau guru lainnya untuk membuat berbagai perubahan di dalam kelas.

Untuk mencapai tujuan tersebut, seorang evaluator terlebih dahulu harus menyusun prosedur spesifik dan menetapkan standar evaluasi. Penetapan standar evaluasi hendaknya berdasarkan kepada beberapa hal, diantaranya: (1) keterampilan dalam mengajar; (2) bersifat sesubjektif mungkin; (3) ada komunikasi yang jelas dengan guru sebelum penilaian dilaksanakan dan ditinjau ulang setelah selesai dievaluasi, dan (4) dikaitkan dengan pengembangan profesionalisme guru.

Para evaluator hendaknya mempertimbangkan aspek keragaman keterampilan pengajaran yang dimiliki guru dan menggunakan berbagai sumber informasi tentang kinerja guru, sehingga dapat memberikan penilaian



secara lebih akurat. Beberapa prosedur evaluasi kinerja guru yang dapat digunakan oleh evaluator, di antaranya:

- 1) Mengobservasi kegiatan kelas (*observe classroom activities*). Ini merupakan bentuk umum untuk mengumpulkan data dalam menilai kinerja guru. Tujuan observasi kelas adalah untuk memperoleh gambaran secara representatif tentang kinerja guru di dalam kelas. Kendati demikian, untuk memperoleh tujuan ini, evaluator dalam menentukan hasil evaluasi tidak cukup dengan waktu yang relatif sedikit atau hanya satu kelas. Oleh karena itu, observasi dapat dilaksanakan secara formal dan direncanakan secara informal dan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu sehingga dapat diperoleh informasi yang bernilai (*valuable*).
- 2) Meninjau kembali rencana pengajaran dan catatan-catatan dalam kelas. Rencana pengajaran dapat merefleksi sejauh mana guru dapat memahami tujuan-tujuan pengajaran. Peninjauan catatan-catatan dalam kelas, seperti hasil tes dan tugas-tugas merupakan indikator sejauh mana guru dapat mengkaitkan antara perencanaan, pengajaran, proses pengajaran, dan evaluasi.
- 3) Meningkatkan jumlah orang-orang yang terlibat dalam evaluasi. Jika tujuan evaluasi untuk meningkatkan pertumbuhan kinerja guru, maka kegiatan evaluasi sebaiknya dapat melibatkan berbagai pihak sebagai evaluator, seperti: siswa, rekan sejawat, dan tenaga administrasi. Bahkan *self evaluation* akan memberikan perspektif

tentang kinerjanya. Namun, jika untuk kepentingan pengujian kompetensi, pada umumnya yang bertindak sebagai evaluator adalah kepala sekolah dan pengawas. Setiap hasil evaluasi seyogyanya dilaporkan (Boyd, 2001: 20-21).

Berdasarkan uraian di atas, maka konferensi pasca observasi dapat memberikan umpan balik kepada guru tentang kekuatan dan kelemahannya. Dalam hal ini, beberapa hal yang harus diperhatikan oleh evaluator adalah sebagai berikut:

- 1) Penyampaian umpan balik dilakukan secara positif dan bijak.
- 2) Penyampaian gagasan dan mendorong untuk terjadinya perubahan pada guru.
- 3) Menjaga derajat formalitas sesuai dengan keperluan untuk mencapai tujuan-tujuan evaluasi.
- 4) Menjaga keseimbangan antara pujian dan kritik.
- 5) Memberikan umpan balik yang bermanfaat secara secukupnya dan tidak berlebihan (Boyd, 2001: 22).

## **2. Tugas dan Peran Guru**

Guru memiliki tugas yang beragam yang berimplementasi dalam bentuk pengabdian. Tugas tersebut meliputi bidang profesi, bidang kemanusiaan, dan bidang kemasyarakatan. Tugas guru dalam menjalankan profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup dan kehidupan. Mengajar

berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan pada diri siswa.

Dengan demikian, di dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dapat ditunjukkan dalam Firman Allah swt., dalam Q.S. an-Najm Ayat 39 dikemukakan sebagai berikut:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ.

Terjemahan : “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakan.” (Departemen Agama RI, 2005: 214)

Mengenai hal yang sama juga dipaparkan dalam Firman Allah swt.

Q.S. al-Mujadalah Ayat 11 berikut

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَسَبَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَاسْبَحُوا  
يَسْبِحُ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا  
مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Terjemahan : “Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: “Berlapang-lapanglah dalam majlis”, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Departemen Agama RI, 2005: 102)

Lebih lanjut ditegaskan perintah membacakan atau mengajarkan tentang kebenaran agar dalam kehidupan ini manusia tidak tersesat. Sebagaimana yang diajarkan Rasulullah kepada umatnya dan dijelaskan dalam Firman Allah swt. dalam Q.S. al- Jumu’ah Ayat 2 berikut ini.

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ  
وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ ﴿٢﴾

Terjemahan : “Dia-lah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka Kitab dan Hikmah (As Sunnah). Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata.” (Departemen Agama RI, 2005: 436)

Tugas guru dalam bidang kemanusiaan adalah memposisikan dirinya sebagai orang tua ke dua. Ia harus menarik simpati dan menjadi idola para siswanya. Adapun yang diberikan atau disampaikan guru hendaklah dapat memotivasi hidupnya terutama dalam belajar. Bila seorang guru berlaku kurang menarik, maka kegagalan awal akan tertanam dalam diri siswa.

Guru adalah posisi yang strategis bagi pemberdayaan dan pembelajaran suatu bangsa yang tidak mungkin digantikan oleh unsur manapun dalam kehidupan sebuah bangsa sejak dahulu. Semakin signifikannya keberadaan guru melaksanakan peran dan tugasnya semakin terjamin terciptanya keandalan dan terbinanya kesiapan seseorang. Dengan kata lain, potret manusia yang akan datang tercermin dari potret guru di masa sekarang dan gerak maju dinamika kehidupan sangat bergantung dari citra guru di tengah-tengah masyarakat.

Wujud tugas dan tanggung jawab guru terhadap siswa-siswanya dengan tegas dikemukakan dalam Pasal 1 Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Tugas profesi merupakan tugas yang berkaitan dengan profesi atau pekerjaan seorang guru dalam dunia pendidikan di mana tidak semua orang akan dapat dengan mudah menjadi seorang guru dalam pengertian profesi. Tugas kemanusiaan dalam pengertian bahwa manusia memerlukan pendidikan dan pengajaran yang dapat diperoleh dari manusia lainnya. Sementara tugas kemasyarakatan bahwa seorang guru terlibat secara aktif dalam suatu komunitas masyarakat karena ia hidup di tengah-tengah masyarakat banyak.

#### 1) Tugas Mengajar

Mengajar adalah kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam mentransfer atau memberikan pengetahuan dan informasi sebanyak-banyaknya kepada siswa sesuai dengan pedoman dan petunjuk yang telah ditetapkan. Di dalam kegiatan mengajar ini tentu ada unsur pendidikan. Akan tetapi aspek yang dominan untuk dikembangkan dalam mengajar adalah aspek kognitif (pengetahuan).

Untuk dapat melaksanakan kegiatan mengajar dengan baik, setiap guru dituntut menguasai hal-hal berikut:

- a) Mampu merumuskan tujuan pembelajaran.
- b) Menguasai prinsip-prinsip belajar mengajar.
- c) Menguasai sumber belajar mengajar.

- d) Menguasai dan mampu mengintegrasikan antara pendekatan, metode dan tehnik belajar mengajar.
- e) Mampu menggunakan sarana belajar mengajar dengan baik dan mendorong siswa untuk aktif.

Mengajar tanpa memperhatikan hal-hal yang disebut di atas merupakan pemborosan dan hanya membuang-buang waktu. Akibatnya tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan sebelumnya tidak tercapai.

## 2) Tugas Mendidik

Mendidik adalah kegiatan guru dalam memberi contoh, tuntunan, petunjuk, dan keteladanan yang dapat diterapkan atau ditiru siswa dalam sikap dan perilaku yang baik (*akhlakul karimah*) dalam kehidupan sehari-hari. Adapun aspek yang dominan untuk dikembangkan dalam proses pendidikan ini adalah aspek afektif (sikap dan nilai). Di dalam pendidikan juga terdapat proses mengajar dan melatih. Agar proses pendidikan ini berjalan dengan baik maka setiap guru Pendidikan Agama Islam dituntut untuk:

- a) Pendidik harus menganggap anak didiknya sebagai anak kandungnya sendiri, sehingga rasa tanggung jawabnya sangat besar dan melimpahkan kasih sayangnya dengan penuh.
- b) Pendidik harus ikhlas tanpa pamrih dalam pengabdian kepada pendidikan sebagai wasilah pengabdian kepada Allah swt.
- c) Pendidik hendaknya mengajarkan semua ilmunya untuk meningkatkan ketauhidan.
- d) Pendidik harus sabar memberikan nasehat kepada anak didiknya.

- e) Pendidik harus mempertimbangkan kemampuan rasio memfasilitasi anak didiknya dalam menyampaikan pendidikannya.
- f) Pendidik harus memberikan motivasi kuat kepada anak didiknya agar mencintai semua ilmu yang diberikan.
- g) Pendidik harus memberikan mata pelajaran berupa pengenalan pengetahuan sehari-hari agar mudah mengerti dan memahaminya kepada anak didik yang usianya masih muda atau dibawah umur.
- h) Pendidik harus member tauladan bagi anak didiknya (Uhbiyati, 2005: 77-78).

Proses pendidikan merupakan proses yang panjang. Oleh karena itu, konsisten sikap yang baik yang ditampilkan seorang guru harus tetap terjaga, baik pada saat dia berada di sekolah maupun di luar sekolah, merujuk kepada pola kependidikan dan keguruan Rasulullah saw. Dalam perspektif Islam, guru menjadi posisi kunci dalam membentuk kepribadian muslim sejati. Keberhasilan Rasulullah saw. dalam mengajar dan mendidik umatnya, lebih banyak menyentuh aspek perilaku, yaitu contoh teladan yang baik dari rasul (*uswatun hasanah*). Sedemikian penting aspek perilaku dan sifat-sifat keteladanan Rasulullah saw. patut diteladani dalam proses pengajaran (Tohirin, 2011: 164).

Untuk dapat memiliki akhlak yang mulia sesuai dengan tuntunan al-Qur'an dan Hadits, mestilah berpedoman pada Rasulullah saw. karena beliau memiliki sifat-sifat yang terpuji yang harus dan patut dicontoh dan menjadi panduan bagi umatnya. Beliau memiliki akhlak yang mulia, oleh

karenanya beliau patut ditiru dicontoh dalam segala perbuatannya. Allah swt. memuji akhlak Nabi dan mengabadikannya dalam Q.S. al-Qalam Ayat 4 berikut.

لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ

وَإِنَّكَ

Terjemahan : “Dan bahawa sesungguhnya engkau mempunyai akhlak yang amat mulia.” (Departemen Agama RI, 2005: 126)

### 3) Tugas Melatih

Melatih adalah kegiatan yang dilakukan guru dalam membimbing, memberi contoh dan petunjuk-petunjuk praktis yang berkaitan dengan gerakan, ucapan dan perbuatan lainnya dalam rangka mengembangkan aspek psikomotorik (keterampilan) siswa. Dalam kegiatan melatih itu juga terdapat proses mengajar dan mendidik.

Pada aspek psikomotorik, misalnya yang dikembangkan dalam Pendidikan Agama Islam adalah Ibadah (khususnya shalat), berwudhu, membaca dan menyalin al-Qur’an, menjadi imam, khotib, dan sebagainya. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa sebagai guru Pendidikan Agama Islam dituntut untuk memiliki kualitas sebagai pelatih dari berbagai kegiatan keagamaan. Bukan hanya memiliki segudang teori tapi tidak pernah mempraktekkannya.

Sebagaimana telah disinggung di atas bahwa mengajar, mendidik, dan melatih merupakan salah satu tugas pokok yang harus dilaksanakan



oleh setiap guru dalam rangka mengembangkan aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik peserta didik.

#### 4) Tugas Menilai/ Mengevaluasi

Penilaian adalah kegiatan yang dilakukan guru untuk mengukur dan mengetahui tingkat keberhasilan proses dan hasil belajar mengajar di kelas. Penilaian proses adalah penilaian yang dilakukan pada akhir kegiatan belajar mengajar. Dengan melakukan penilaian, guru dapat mengetahui tingkat kemajuan belajar siswa, menempatkan siswa dalam situasi belajar mengajar yang tepat dan memperoleh umpan balik (*feedback*) dari kegiatan belajar mengajar yang dilakukan.

Selain itu, penilaian juga dapat merupakan penyeimbang antara rencana dan tujuan yang ingin dicapai. Tanpa penilaian maka akan sulit mengetahui apakah kegiatan berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan dapat dicapai dengan baik, apa hambatan-hambatannya atau kendala-kendala yang dihadapi dan sebagainya.

Secara ringkas dapat dikemukakan disini bahwa yang paling mengetahui proses dan hasil belajar siswa adalah guru. Oleh sebab itu penilaian merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan oleh setiap guru pada setiap pertemuan.

Selain tugas-tugas guru yang telah dikemukakan di atas, guru juga harus menjalankan beberapa perannya dalam menjalankan profesinya. Peran seorang guru sangat signifikan dalam proses belajar mengajar. Peran guru dalam proses belajar mengajar meliputi banyak hal seperti sebagai

pengajar, manajer kelas, supervisor, motivator, konsuler, eksplorator. Peran yang dianggap paling dominan adalah guru sebagai demonstrator, manajer/ pengelola kelas, mediator/ fasilitator, dan evaluator.

Dalam hubungannya dengan kegiatan pengadministrasian, seorang guru berperan sebagai pengambil inisiatif, pengarah, dan penilai kegiatan pendidikan, wakil masyarakat, ahli dalam bidang mata pelajaran, penegak disiplin, serta pelaksanaan pendidikan.

Adapun sebagai dirinya sendiri atau secara pribadi, guru harus berperan sebagai petugas sosial, pelajar dan ilmuan, orang tua, teladan, pengaman.

## **B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Pada dasarnya, untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum, faktor fisik dan nonfisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi pegawai dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan nonfisik. Pada kesempatan ini, pembahasan kita fokuskan pada lingkungan nonfisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial suatu organisasi.

Prawirosentono (1999: 60) menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai akan baik jika mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, ada imbalan/upah yang layak, dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis, terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi

perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Kelompok variabel individu terdiri atas variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi, dan demografis.

Menurut Gibson (1997: 41), variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempunyai pengaruh yang tidak secara langsung.

Kelompok variabel psikologis terdiri atas variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Menurut Gibson (1997:42) variabel tersebut banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya, dan variabel demografis. Adapun kelompok variabel organisasi terdiri atas variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.

Henry (1961: 59) mengungkapkan bahwa variabel imbalan akan berpengaruh terhadap variabel motivasi, yang pada akhirnya secara langsung mempengaruhi kinerja individu. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Robbins (2007: 698) terhadap para pegawai penyuluh kesehatan pedesaan di Columbia menunjukkan bahwa pemberian imbalan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibanding pada kelompok pegawai yang tidak diberi imbalan.

Menurut Mitchell (1978: 65), motivasi bersifat individual, dalam arti bahwa setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat. Mengingat sifatnya, yaitu untuk meningkatkan kinerja individu dalam

suatu organisasi, maka para manajer dituntut untuk mengambil pendekatan secara tidak langsung, serta menciptakan motivasi melalui suasana organisasi yang mendorong para pegawai untuk lebih produktif. Suasana ini tercipta melalui pengelolaan faktor organisasi dalam bentuk pengaturan sistem imbalan, struktur, desain, pekerjaan, serta pemeliharaan komunikasi melalui praktek kepemimpinan yang mendorong rasa saling percaya.

Kinerja atau prestasi kerja merupakan perwujudan dari hasil kerja seseorang yang akan menentukan perkembangan karirnya pada masa yang akan datang. Menurut Hasibuan (2002: 79), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Lopes (dalam Siswanto, 2000: 80) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hal ini berkaitan dengan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu.

Lower dan Porter (dalam Widjaya, 1989: 40) menyebutkan bahwa prestasi kerja merupakan perpaduan antara motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau prestasi seseorang yang bergantung pada keinginan untuk berprestasi dan kemampuan yang bersangkutan untuk melakukannya. Motivasi berprestasi merupakan salah satu dari tiga motif yang ada pada diri manusia tersebut yaitu motif berprestasi, motif untuk berafiliasi, dan motif untuk berpuasa. Selanjutnya, disebutkan bahwa motif

berprestasi tercermin pada orientasinya terhadap tujuan dan pengabdian demi tercapainya tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya.

Setiap pencapaian prestasi diikuti dengan perolehan yang mempunyai nilai bagi karyawan yang bersangkutan, baik berupa upah, promosi, teguran, maupun pekerjaan yang lebih baik. Hal ini tentunya memiliki nilai yang berbeda bagi orang yang berbeda. Permasalahan yang terjadi adalah bagaimana seorang pemimpin menghargai prestasi kerja para karyawannya sehingga dapat memotivasi para karyawan tersebut. Hal yang tidak kalah pentingnya terkait dengan prestasi kerja yaitu orang yang menilai kinerja seseorang. Sebab hasil penilaian yang tidak benar atau kesalahan dalam menilai akan menimbulkan masalah serius dan dampaknya tidak memotivasi, tetapi justru akan menurunkan prestasi kerja pegawai.

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Menurut Martoyo (2000: 47), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau produktifitas kerja adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Menurut Hasibuan (2002: 81), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kecakapan,

pengalaman, dan kesungguhan. Demikian pula menurut Lower dan Porter (dalam Widjaya, 1989: 54), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi dan kemampuan.

Terdapat tiga faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Streers (1985: 70), antara lain: (1) kemampuan, kepribadian, dan minat kerja; (2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja; dan (3) tingkat motivasi pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2000: 67), faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motifation*).

#### 1. Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge + skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektifitas suatu pembelajaran.

#### 2. Faktor motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata motif sama dengan kata-kata *motive*, motif, dorongan, alasan, dan *driving force*. Motif diartikan sebagai tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di

dalam diri manusia, yang menyebabkan manusia bertindak. Rumusan yang berbunyi *motif are the way's of behavior* adalah tepat (Kambay, 2002: 59).

Motivasi merupakan daya dorong sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, seseorang dengan lingkungan. Motivasi timbul akibatkan oleh faktor dari dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut faktor intrinsik dan faktor dari luar seseorang yang disebut faktor ekstrinsik.

Faktor intrinsik dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman, dan pendidikan atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan. Sedangkan faktor ekstrinsik dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber, dapat karena pengaruh pimpinan, kolega atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks. Tetapi baik faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik motivasi, timbul karena adanya rangsangan.

Menurut Mitchell (dalam Winardi, 2002: 1) bahwa motivasi mewakili proses-proses psikologika, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*voluntes*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu. Sedangkan Sarwoto (1997: 135) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak).

Selain itu, ada pendapat lain yang menjelaskan bahwa istilah motivasi berasal dari kata motif yang diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, baik berupa rangsangan, dorongan, maupun pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu (Uno, 2014: 3). Motif seringkali

diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (As'ad, 1999: 45).

Motivasi secara sederhana dapat diartikan sebagai "*motivating*" yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat, dan koreksi jika diperlukan (Siagian, 1985: 129). Sedangkan Winardi (2002: 312) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan. Wursanto (1987: 132) mengungkapkan bahwa motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu.

Motivasi dapat membangkitkan rasa ingin tahu serta rumit, telah merangsang minat pada akademisi maupun praktisi selama bertahun-tahun. Barangkali disebabkan adanya minat ini, banyak teori motivasi yang telah dilahirkan, masing-masing dengan kelebihan dan kekurangannya.

Di dalam organisasi, pemahaman tentang motivasi adalah masalah yang tidak sederhana karena kebutuhan dan keinginan individu sebagai anggota organisasi tidak homogen, tetapi sebagai acuan dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan sesuatu di dalam diri manusia yang memberi energi, aktivasi, dan gerakan yang mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi yang ada.



Motivasi bagi seorang anggota organisasi dapat dikatakan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual (Robbins, 1995: 212).

Dari berbagai pendapat mengenai definisi motivasi dan definisi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya. Telah lama diketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial ia membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan itu.

Prawirosentono (1999: 60) menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai akan baik jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak, dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis, terdapat tiga kelompok variabel yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu,

variabel organisasi, dan variabel psikologis. Kelompok variabel individu terdiri atas variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi, dan demografis.

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan. Mclelland (dalam Prabu, 2004: 65) berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Guru sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan oleh gurunya. Jika ini tercapai maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Terdapat 6 karakteristik guru yang memiliki motif berprestasi tinggi yaitu:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi.
- b. Berani mengambil resiko.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memanfaatkan rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang kongkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam proses pembelajaran tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor pendukung dan pemecah masalah yang menyebabkan terhambatnya proses pembelajaran dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan guru dalam mengajar. Adapun faktor yang mendukung kinerja guru terdiri atas dua faktor, yaitu:

#### 1. Faktor internal

Faktor internal merupakan seluruh faktor dari dalam diri sendiri (intern) guru itu sendiri, diantaranya adalah:

##### a. Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan tugas-tugas. Semakin rumit dan makmur tugas-tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan terasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya.

##### b. Keterampilan dan kecakapan

Keterampilan dan kecakapan orang yang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagi pengalaman dan latihan.

##### c. Bakat

Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan keahliannya.

##### d. Kemampuan dan minat

Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. kemampuan yang

disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.

e. Motif

Motif yang dimiliki dapat mendorong meningkatkannya kerja seseorang.

f. Kesehatan

Kesehatan dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu.

g. Kepribadian

Seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan integral tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kerjanya.

h. Cita-cita dan tujuan dalam bekerja

Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksanakan karena ia bekerja secara sungguh-sungguh rajin, dan bekerja dengan sepenuh hati.

## 2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang berasal dari luar diri (ekstern) guru itu sendiri, diantaranya:

a. Lingkungan keluarga

Keadaan lingkungan keluarga mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.

b. Lingkungan kerja

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kolegal.

c. Komunikasi dengan kepala sekolah

Komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.

d. Sarana dan prasarana

Adanya sarana dan prasarana yang memadai dapat membantu guru dalam meningkatkan kinerja terutama kinerja dalam proses belajar mengajar.

e. Kegiatan guru di kelas

Peningkatan dan perbaikan pendidikan harus dilakukan secara bertahap. Dinamika guru dalam pengembangan program pembelajaran tidak akan bermakna bagi perbaikan proses dan hasil belajar siswa, jika manajemen sekolahnya tidak memberi peluang tumbuh dan berkembangnya kreatifitas guru. Demikian juga penambahan sumber belajar berupa perpustakaan dan laboratorium tidak akan bermakna jika manajemen sekolahnya tidak memberikan perhatian serius dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber belajar tersebut dalam proses belajar mengajar.

Menurut Rosyada (2004: 122) bahwa kegiatan guru di dalam kelas meliputi:

- 1) Guru harus menyusun perencanaan pembelajaran yang bijak.
- 2) Guru harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan siswa siswanya.
- 3) Guru harus mengembangkan strategi pembelajaran yang membelajarkan.
- 4) Guru harus menguasai kelas.
- 5) Guru harus melakukan evaluasi secara benar.

Adapun kegiatan guru di sekolah antara lain berpartisipasi dalam bidang administrasi, di mana dalam bidang administrasi ini para guru memiliki kesempatan lebih untuk ikut serta dalam kegiatan-kegiatan sekolah antara lain:

- 1) Mengembangkan filsafat pendidikan.
- 2) Memperbaiki dan menyesuaikan kurikulum.
- 3) Merencanakan program supervisi.
- 4) Merencanakan kebijakan-kebijakan kepegawaian.

Semua pekerjaan itu harus dikerjakan bersama-sama antara guru yang satu dengan yang lainnya yaitu dengan cara bermusyawarah untuk meningkatkan kinerja. Para guru harus melihat pada keadaan pemimpinnya (kepala sekolah). Dengan demikian, kinerja guru dalam proses pembelajaran juga dipengaruhi oleh supervisor dalam melaksanakan pengawasan atau supervisi terhadap kemampuan (kinerja guru).

### **C. Kerangka Pikir Penelitian**

Guru adalah unsur utama dalam suatu proses pendidikan sebab guru merupakan sosok yang langsung berhadapan dengan peserta didik melalui proses interaksi intruksional sebagai wahana terjadinya proses pembelajaran siswa dengan nuansa pendidikan. Dalam proses pembelajaran tersebut, peserta didik akan memperoleh banyak ilmu pengetahuan, pengalaman belajar, dan hubungan sosial dengan sesama, Untuk mencapai tujuan pendidikan yakni memperoleh perubahan baik dari segi kognitif, afektif maupun psikomotorik siswa dalam berperilaku menuju yang lebih baik.

Untuk menjalankan tugasnya dengan baik, guru memerlukan kinerja yang tinggi demi tercapainya tujuan pendidikan. Tinggi rendahnya kinerja seseorang bisa dipengaruhi oleh diri-sendiri juga dari orang lain atau lingkungan luar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran, serta kinerja guru dalam disiplin tugas terletak pada kinerja serta prestasi kerja guru-guru yang berada dalam suatu sekolah.

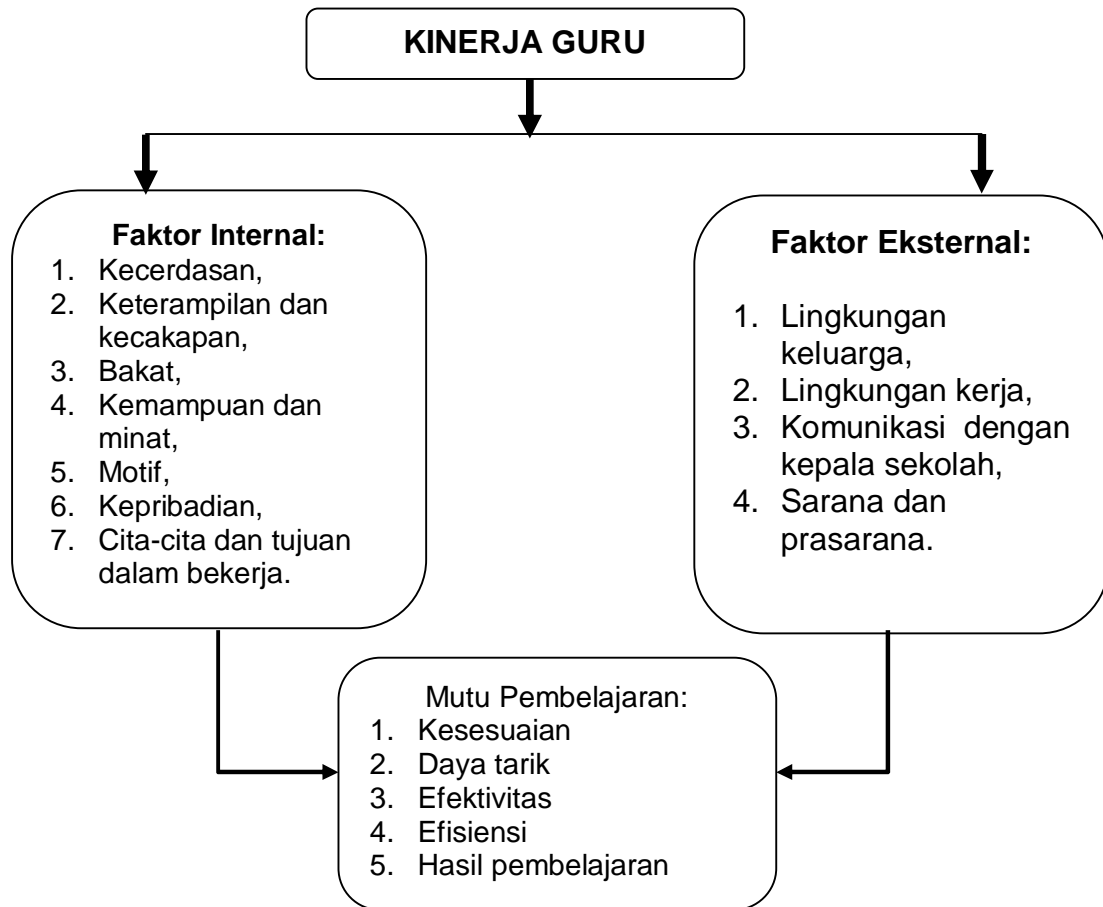
Peningkatan kualitas kinerja guru dapat terlihat ketika guru mampu memahami, menghayati, serta mengamalkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap profesionalnya baik terhadap peraturan perundang-undangan, organisasi profesi, teman sejawat, anak didik, tempat kerja, pemimpin, maupun pekerjaan. Adanya kinerja guru dalam proses pembelajaran, maka diharapkan mutu pembelajaran juga akan meningkat dan yang menentukan

semua proses tersebut adalah pendidik itu sendiri. Oleh karena itu guru harus mampu menunjukkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu.

Guru profesional harus mampu merencanakan program pengajaran. Kemudian melaksanakan program pengajaran dengan baik dan mengevaluasi hasil pembelajaran sehingga mampu mencapai tujuan pembelajaran. Selain itu, seorang guru profesional akan menghasilkan anak didik yang mampu menguasai pengetahuan, baik dalam aspek kognitif, afektif, serta psikomotorik apabila mampu menciptakan proses belajar mengajar yang berkualitas dan mendatangkan prestasi belajar yang baik. Kinerja guru akan mengalami peningkatan jika ditunjang oleh faktor-faktor pendukung meliputi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain adalah kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motif, kepribadian, cita-cita dan tujuan dalam bekerja. Kemudian faktor eksternal adalah lingkungan keluarga, lingkungan kerja, komunikasi dengan kepala sekolah, serta sarana dan prasarana. Seluruh faktor tersebut saling berkaitan dalam pencapaian kinerja guru yang dapat berimplikasi terhadap mutu pembelajaran di sekolah.

Untuk lebih jelasnya, maka kerangka pikir penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:





Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

#### D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan teori, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian bahwa “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kinerja guru terhadap mutu pembelajaran di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa”.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini digolongkan sebagai penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan eksplanasi yaitu mendeskripsikan kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian korelasional karena variabel yang diamati akan dikorelasikan dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini digunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel tidak bebas. Variabel bebas adalah kinerja guru (X), sedangkan variabel tidak bebas adalah mutu pembelajaran (Y), untuk melihat pengaruh kinerja guru berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhinya terhadap mutu pembelajaran di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Adapun waktu penelitian adalah dimulai pada bulan September sampai dengan bulan November 2014, dengan tahapan penelitian dimulai dengan observasi lokasi penelitian, studi beberapa referensi yang berkaitan dengan kinerja guru, kemudian penulisan

proposal penelitian, konsultasi dengan komisi pembimbing, seminar proposal penelitian, pengurusan izin penelitian, dan selanjutnya melaksanakan penelitian, serta membuat laporan hasil penelitian

### **C. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau semua nilai yang mungkin dari hasil dan menghitung ataupun pengukuran kuantitatif mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya (Arikunto, 2006: 103). Populasi adalah semua nilai yang mungkin, hasil penghitungan atau pengukur, kualitatif maupun kuantitatif dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas dari pada karakteristik tertentu yang ingin dipelajari sifat-sifatnya (Sudjana, 1989: 102). Hadi (2001: 22) berpendapat bahwa populasi merupakan sekumpulan penduduk yang dimaksudkan untuk diteliti atau diselidiki disebut populasi atau univerrum. Populasi dibatasi sebagai jumlah penduduk yang paling sedikit mempunyai suatu sifat yang sama.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat dipahami bahwa objek yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan anggota objek yang akan diteliti dalam suatu kegiatan penelitian. Dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa yang berjumlah 30 orang.

## **2. Sampel**

Dalam suatu penelitian, tentunya setiap penulis tidak dapat melakukan penelitian sebelum objek itu ada, karena dengan pertimbangan keterbatasan waktu, tenaga, dana, dan keterbatasan kemampuan penulis. Oleh sebab itu, perlu adanya sampel.

Sampel adalah jumlah penduduk yang jumlahnya kurang dari jumlah populasi atau sebahagian dari populasi. Sampel harus mempunyai paling sedikit sifat yang sama, baik sifat kodrat maupun sifat pengkhususan (Hadi, 2001: 81). Adapun Sudjana (1989: 71) mengemukakan bahwa sampel adalah proses menarik sebagai subjek, gejala atau objek yang ada pada populasi, tetapi hasilnya dapat menaksirkan populasi (sifat-sifat dan karakteristiknya). Arikunto (2006: 102) berpendapat bahwa sampel adalah bagian dari seluruh individu yang menjadi objek penelitian.

Dengan demikian, sampel adalah sebagian dari populasi yang bisa atau dianggap mewakili dari semua objek yang menjadi sasaran penelitian. Adapun yang ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yang berjumlah 30 orang atau dikatakan bahwa penelitian ini adalah penelitian populasi, sebab hal yang ingin diteliti dapat dijangkau dengan jumlah populasi yang tidak terlalu besar.

### **D. Definisi Operasional Variabel**

Agar tercapai kesamaan pengertian dan pengukuran variabel dalam penelitian ini, maka dikemukakan definisi operasional variable berikut ini.

1. Kinerja guru dalam proses pembelajaran, ialah keterampilan yang dimiliki seorang guru dalam mengajar untuk mencapai prestasi yang maksimal dalam bidang tugasnya sebagai seorang pendidik yang professional berdasarkan faktor yang mempengaruhinya, baik secara internal maupun eksternal. Pengukurannya menggunakan kuisisioner dengan menggunakan model skala likert 5 poin kategori dengan bobot 5, 4, 3, 2, 1.
2. Mutu pembelajaran ialah kemampuan kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru memenuhi kriteria dan kesesuaian dengan harapan siswa. Pengukurannya menggunakan kuisisioner dengan menggunakan model skala likert 5 poin kategori dengan bobot 5, 4, 3, 2, 1.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam upaya mengumpulkan data yang akurat terhadap variabel yang dikaji, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### **a. Metode observasi**

Metode observasi adalah metode pengumpulan data dengan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fakta-fakta yang diselidiki. Menurut Hadi (2001: 38), teknik observasi merupakan metode ilmiah yang diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melihat secara langsung kinerja guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

**b. Wawancara**

Wawancara, yang dilakukan dengan pihak-pihak terkait seperti pengawas, kepala sekolah, guru, wali kelas, dan beberapa orang siswa di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Metode wawancara merupakan sebuah dialog dalam bentuk tanya jawab yang dilakukan oleh pewawancara (interviewer) dengan menggunakan sebuah pedoman wawancara yang telah disiapkan berkaitan dengan masalah penelitian untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Dalam penelitian ini dilakukan tanya jawab atau dialog langsung dengan para responden yakni para guru, kepala sekolah, komite sekolah SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Pada tahap ini peneliti berupaya untuk mengenali informasi sebanyak-banyaknya tentang tingkat kinerja guru yang tampak pada pelaksanaan tugas-tugas

**c. Dokumentasi**

Metode dokumentasi adalah metode penelitian untuk memperoleh keterangan dengan cara memeriksa dan mencatat laporan dokumen yang ada. Misalnya data-data dalam buku-buku yang telah tertulis seperti, buku induk, buku pribadi, surat keterangan, dan sebagainya.

**d. Kuesioner**

Kuesioner, yaitu dengan mengedarkan daftar pertanyaan yang berisi indikator-indikator pengukuran untuk variabel kinerja guru dan mutu pembelajaran kepada responden penelitian, dalam hal ini pihak terkait yang memahami kondisi kinerja guru dan mutu pembelajaran di SMK Farmasi

Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa, yaitu tenaga pendidik dan pendidikan.

## **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam mengolah data hasil penelitian adalah analisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik-deskriptif. Analisis statistik inferensial dengan teknik regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan rumusan masalah. Penggunaan statistik inferensial untuk menguji hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan Program *SPSS versi 16.00*.

### **1. Analisis Statistik Deskriptif**

Untuk mengetahui bagaimana keadaan tingkat motivasi kerja guru dan pengembangan karakter siswa di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa, digunakan analisis statistik deskriptif, yang bertujuan untuk mendeskripsikan kedua variabel tersebut dengan menggunakan analisis persentase, dengan persamaan berikut:

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

Dengan: P = Angka persentase

F = Frekuensi jawaban responden

N = Jumlah responden

### **2. Analisis Statistik Inferensial**

Analisis statistik inferensial yang dimaksud adalah pendekatan empiris yang dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan teknik pengujian uji

*simple regression* (regresi sederhana), yang dihitung dengan menggunakan perangkat lunak (*software*) atau SPSS 16.00 berupa paket program komputer. Prosedur analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi liner sederhana (Sugiyono, 2005: 57) dengan menggunakan formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Pengembangan Karakter Siswa

X = Motivasi Kerja Guru

a = Konstanta

e = Faktor kesalahan



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Lokasi Penelitian**

SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa salah satu unit pendidikan kejuruan bernaung di bawah Dinas Pendidikan Nasional dan Pembinaan Teknis Dinas Kesehatan Propinsi Sulawesi Selatan yang mempunyai tujuan berhubungan langsung kemaslahatan umat manusia yaitu bidang farmasi, sehingga sangat dibutuhkan sarana belajar yang memadai.

SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa merupakan satu-satunya institusi pendidikan farmasi jenjang menengah di bagian selatan Propinsi Sulawesi Selatan dan yang kedua di Sulawesi Selatan. SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa didirikan berdasarkan surat keputusan Dinas Pendidikan Nasional Nomor: 081/PD4/E-SK/2004 tanggal 6 Agustus 2004. SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa telah menerima siswa baru berdasarkan rekomendasi Dinas Pendidikan Nasional dan Dinas Kesehatan Propinsi Sulawesi Selatan sejak Tahun Pelajaran 2003/2004

Berdasarkan surat keputusan Dinas Pendidikan Nasional Nomor 081/PD4/E-SK/2004 tanggal 6 Agustus 2004 yang menandai dibukanya SMK

Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa oleh Dinas Pendidikan Nasional dan Dinas Kesehatan Propinsi Sulawesi Selatan ditunjuk 4 orang pelaksana dalam rangka pendirian dan pengelolaan persekolahan SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa yang terdiri dari penanggung jawab, Pjs. Kepala Sekolah, Urusan Kurikulum dan Kesiswaan, Urusan Sarana Prasarana dan Humas, dan Kepala Tata Usaha. Penanggung jawab diserahkan kepada (H. Abd. Haris Machmud, S.KP.,M.Kes), Pjs. Kepala Sekolah dijabat oleh (Abdul Gafur, S.Farm., MM., Apt), Wakasek Urusan Kurikulum dan Kesiswaan (Basir, S.Farm., Apt), Wakasek Urusan sarana Prasarana dan Humas (ST. Haerana, SE), dan Kepala Tata Usaha (Dian Mustika, S.Pd). Pelaksana yang ditunjuk sebagaimana dimaksud pada surat rekomendasi tersebut bertugas melaksanakan dan menyelenggarakan kegiatan sekolah dan bertanggung jawab dalam pelaksanaannya.

Secara geografis, SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa terletak di daerah yang sangat strategis, mudah dijangkau oleh seluruh sarana alat transportasi darat berlokasi di Jalan BTN Andi Tonro Permai Blok A. 22 Sungguminasa Kabupaten Gowa Propinsi Sulawesi Selatan dan didirikan di atas tanah seluas 1500 m<sup>2</sup> oleh yayasan Sanre Kare Bangun.

Pendidikan di SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa bertujuan Mampu berperan sebagai pusat pengembangan ilmu pengetahuan Farmasi yang unggul.

Mewujudkan kampus sebagai masyarakat akademik yang handal, didukung oleh budaya ilmiah yang menjunjung tinggi kebenaran, terbuka, kritis dan kreatif, inovatif serta tanggap terhadap dinamika perubahan regional, nasional, maupun global. Mengembangkan dan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang relevan dengan tujuan pembangunan nasional dan daerah melalui penyelenggaraan program studi, penelitian, pembinaan kelembagaan serta pengembangan sumber daya manusia akademik yang berdaya guna dan berhasil guna. Meningkatkan mutu, sarana, prasarana, dan teknologi serta mewujudkan atmosfer akademik yang kondusif serta bermanfaat bagi masyarakat untuk mendukung terselenggaranya misi Akademi Farmasi Syekh Yusuf Gowa, Meningkatkan produktivitas dan kualitas luaran yang berkaitan dengan kebutuhan pembangunan dan dunia usaha. Memupuk dan mengembangkan kerjasama kemitraan dengan sektor eksternal seperti: pemerintah, dunia usaha dan industri serta perguruan tinggi dan lembaga-lembaga iptek lainnya, baik di dalam maupun di luar negeri.

Visi SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

*“Menjadi pusat pengembangan Farmasi profesional di Sulawesi Selatan yang berakhlak dan berwawasan global di tahun 2015.”*

Adapun misi didirikannya SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa, antara lain:

1. Mengembangkan ilmu pengetahuan dan skill dalam pelayanan asuhan Farmasi.
2. Menghasilkan alumni yang bermutu, berakhlak, memiliki rasa kebersamaan dalam kemitraan dan berwawasan global.
3. Mendorong terwujudnya nilai-nilai budaya dalam masyarakat profesi tenaga Farmasi yang profesional.
4. Mengembangkan pelayanan asuhan Farmasi dan penelitian dasar dalam asuhan ke Farmasi

Sejak tahun 2003 hingga saat ini, sekolah ini berada di bawah pimpinan Abd. Gafur, S. Farm., M. M., A. Pt, dan Wakil kepala sekolah, Basir, S. Farm.

## **2. Keadaan Guru, Siswa, dan Sarana Prasarana di Lokasi Penelitian**

Guru merupakan komponen yang sangat penting dalam pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di suatu lembaga pendidikan. Guru juga berperan sebagai anggota masyarakat yang memiliki kompetensi dan dipercayakan untuk melaksanakan tugas mengajar dan mendidik dalam rangka mentransfer nilai-nilai pendidikan dan budi pekerti luhur kepada anak didik sebagai suatu jawaban profesional, yang dilaksanakan atas dasar kode etik profesi yang di dalamnya tercakup suatu kedudukan fungsional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengajar, pemimpin, pendidik, dan sebagai orang tua.

Keadaan guru SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowadapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Keadaan Guru SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

No	Status Kepegawaian	Jumlah		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	PNS	6	12	18
2	Honorar	4	8	12
<b>Jumlah</b>		<b>10</b>	<b>20</b>	<b>30</b>

Sumber Data: Kantor TU SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar, 2014

Siswa merupakan faktor determinan yang menentukan kelangsungan kegiatan pendidikan dan pengajaran pada lembaga pendidikan formal maupun informal. Untuk mengetahui dengan jelas keadaan siswa SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa, dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 2. Keadaan Siswa SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

No	Kelas	Jumlah		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Kelas X	18	22	40
2	Kelas XI	16	24	40
3	Kelas XII	21	19	40
<b>Jumlah</b>		<b>99</b>	<b>97</b>	<b>120</b>

Sumber Data: Kantor TU SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar, 2014

Meskipun lembaga pendidikan memiliki tenaga pengajar dan siswa yang banyak, namun tidak memiliki sarana dan prasarana yang memadai, maka pembelajaran tidak akan berlangsung dengan baik. Adapun keadaan sarana dan prasarana SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Keadaan Sarana Prasarana SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

No	Nama Sarana Prasarana	Jumlah	Keadaan
1.	Ruang Kelas	3	Baik
2.	Ruang Guru	1	Baik
3.	Ruang Kepala Sekolah	1	Baik
4.	Ruang Tata Usaha	1	Baik
5.	Perpustakaan	1	Baik
6.	Laboratorium	2	Baik
7.	Laboratorium Komputer	1	Baik
9.	WC	3	Baik
10.	Kantin	1	Baik
11.	Aula	1	Baik

Sumber Data: Kantor TU SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari, 2014

### 3. Deskripsi Penelitian

#### a. Gambaran Kinerja Guru SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

Dalam meningkatkan kinerja guru dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, maka guru memiliki tugas yang beragam yang berimplementasi dalam bentuk pengabdian. Tugas tersebut meliputi bidang profesi, bidang kemanusiaan dan bidang kemasyarakatan. Hal tersebut diteliti sebagai rangkaian kinerja guru di SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

##### 1) Tugas Guru Bidang Profesi

Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup dan kehidupan. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

Terkait dengan tugas seorang guru sebagai pendidik, maka guru diharapkan memberikan dan menanamkan nilai-nilai, etika, dan tata karma kepada peserta didik. Oleh karena itu, peran seorang guru sangat besar untuk membentuk pribadi peserta didik menjadi orang baik. Sehubungan hal tersebut ini digambarkan tentang tugas guru sebagai sebuah profesi di SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa yang dijalankan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa dilihat dari profesinya, guru telah berupaya menjalankan tugasnya dengan kinerja yang baik. Hal ini didukung oleh Kepala Sekolah, Abd. Gafur, S. Farm., M.M., Apt yang menyatakan bahwa:

“Secara umum, guru di SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa sudah melaksanakan tugas profesinya dengan baik dan hasilnya juga secara umum peserta didik memiliki sikap dan perilaku yang baik, namun demikian guru harus tetap digenjut agar para guru bekerja lebih maksimal dalam menjalankan tugasnya sebagai profesi oleh karena masih adanya peserta didik yang memiliki perilaku yang kurang baik (wawancara 10 September 2014).

Kemudian menurut Muis, S.Pd sebagai Guru BP, mengatakan bahwa:

“Selaku guru Bimbingan dan Konseling, saya senantiasa memberikan bimbingan dan pembinaan kepada peserta didik yang melanggar peraturan sekolah, karena memang masih ada beberapa peserta didik yang selalu melanggar atau berperilaku yang tidak baik. Guru BP pada umumnya bertugas untuk mendidik siswa dan di dalam kelas khususnya guru mata pelajaran lebih menekankan pada membimbing dan mengajar siswa (wawancara 20 September 2014).

Menurut H. Abd. Haris Machmud, S.KP.,M.Kes sebagai Ketua Komite Sekolah, mengatakan bahwa:

Tugas guru sangat mulia sebagai profesi karena guru dituntut untuk menanamkan nilai-nilai kepribadian yang baik dalam diri siswa, namun demikian masih ada beberapa siswa yang selalu melanggar peraturan sekolah serta berperilaku yang kurang baik dalam masyarakat, sehingga

diharapkan kepada guru agar lebih maksimal menjalankan tugasnya sebagai profesi kepada siswa (wawancara, 23 September 2014).

Berdasarkan hasil pengolahan data wawancara di atas dapat dipahami bahwa secara umum guru di SMK Farmasi Syekh Yusuf al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa telah menjalankan tugasnya sebagai sebuah profesi dengan baik, oleh karena peserta didik yang ada di SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa pada umumnya juga telah memperlihatkan sikap dan perilaku yang baik kepada guru, orang tua, dan masyarakat. Namun demikian, masih ada beberapa peserta didik yang masih memerlukan bimbingan dan didikan khusus serta masih adanya beberapa siswa yang prestasi belajarnya kurang baik, maka diharapkan kepada guru agar lebih memaksimalkan kinerjanya dalam memberikan dan menanamkan nilai-nilai kepribadian yang baik serta meningkatkan kompetensi yang dimiliki saat mengajar, agar nantinya para peserta didik dapat menemukan jati diri yang sebenarnya sebagai pribadi yang bermoral dan berpendidikan tinggi.

## **2) Tugas Guru Bidang Kemanusiaan dan Kemasyarakatan**

Tugas guru dalam bidang kemanusiaan adalah memposisikan dirinya sebagai orang tua kedua, dengan menarik simpati dan menjadi idola para siswanya. Adapun yang diberikan atau disampaikan guru hendaklah dapat memotivasi hidupnya terutama dalam belajar. Bila seorang guru berlaku kurang baik, maka hal itu merupakan kegagalan awal akan tertanam dalam diri siswa.



Tugas kemanusiaan dalam pengertian bahwa manusia memerlukan pendidikan dan pengajaran yang dapat diperoleh dari manusia lainnya. Guru adalah posisi yang strategis bagi pemberdayaan dan pembelajaran suatu bangsa yang tidak mungkin digantikan oleh unsur manapun dalam kehidupan sebuah bangsa sejak dahulu. Semakin signifikannya keberadaan guru melaksanakan peran dan tugasnya semakin terjamin terciptanya keandalan dan terbinanya kesiapan seseorang. Dengan kata lain potret manusia yang akan datang tercermin dari potret guru di masa sekarang dan gerak maju dinamika kehidupan sangat bergantung dari citra guru terhadap siswa-siswinya sesungguhnya mencakup tiga hal penting yaitu tugas mengajar, tugas mendidik, tugas melatih.

Mengajar adalah kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam mentransfer atau memberikan pengetahuan dan informasi sebanyak-banyaknya kepada siswa sesuai dengan pedoman dan petunjuk yang telah ditetapkan. Di dalam kegiatan mengajar ini tentu ada unsure pendidikan. Akan tetapi aspek yang dominan untuk dikembangkan dalam mengajar adalah aspek kognitif (pengetahuan).

Untuk dapat melaksanakan kegiatan mengajar dengan baik, setiap guru dituntut untuk menguasai banyak hal, diantaranya adalah mampu merumuskan tujuan pembelajaran.

Menurut Aulia, S. Farm, A.Pt, salah seorang guru, mengatakan bahwa:

“Perumusan tujuan pembelajaran sangat penting dirumuskan dengan baik karena jika tujuan tidak tersusun dengan baik, maka proses belajar

mengajar ibarat berjalan tanpa tujuan, olehnya itu, para guru di SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa telah merumuskan tujuan pembelajaran secara khusus maupun tujuan pembelajaran secara umum kemudian dijabarkan dalam silabus untuk setiap mata pelajaran (wawancara, 29 September 2014).

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Hasrul, S. ST salah satu guru bahwa:

“Pada umumnya tujuan pembelajaran di SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa telah dirumuskan dengan baik oleh para guru pengampuh mata pelajaran, walaupun memang masih ada beberapa mata pelajaran yang belum maksimal dalam hal rumusan tujuan pembelajaran yang akan dilaksanakan, namun sudah cukup baik (wawancara, 2 Oktober 2014).

Menurut H. Abd. Haris Machmud, SKP.,M.Kes Komite Sekolah, mengatakan bahwa:

“SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa telah dirumuskan tujuan pembelajaran dengan baik, hal ini nampak pada prestasi siswa yang semakin baik dan mutu lulusan yang dapat bersaing dengan lulusan dari sekolah lain, walaupun demikian diharapkan di masa mendatang agar tujuan pembelajaran lebih dimaksimalkan agar pemahaman siswa terhadap semua mata pelajaran lebih baik, sehingga nantinya SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa dapat menjadi sekolah unggulan (wawancara, 6 Oktober 2014).

Selain perumusan tujuan pembelajaran yang harus dimaksimalkan oleh para guru di SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa, guru juga harus mampu menguasai prinsip-prinsip belajar, mengajar, menguasai sumber belajar, mampu mengintegrasikan antara pendekatan, metode dan teknik belajar mengajar, serta mampu menggunakan sarana belajar mengajar dengan baik, sehingga dapat mendorong siswa untuk aktif dalam proses pembelajaran.

Sebagai pendidik, guru harus memberi contoh, tuntunan, petunjuk, dan keteladanan yang dapat ditiru siswa dalam sikap sebagai perilaku yang baik (Akhlakul Karimah) dalam kehidupan sehari-hari. Proses pendidikan merupakan proses yang panjang, oleh sebab itu konsisten sikap yang baik ditampilkan seorang guru harus tetap terjaga, baik pada saat dia berada di sekolah maupun di luar sekolah. Berdasarkan asil wawancara, terlihat bahwa guru menjalankan tugasnya dan bekerja dengan baik sebagai seorang pendidik.

Menurut Abd. Gafur, S.Farm., M. M., Apt, sebagai Kepala Sekolah, mengatakan bahwa:

“Salah satu kewajiban oleh setiap guru di SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa untuk memberikan contoh yang baik kepada peserta didik serta memiliki sikap dan komitmen yang tinggi terhadap pelaksanaan tugasnya sebagai guru (wawancara, 8 Oktober 2014).

Menurut Imam Santoso, Ketua Osis, mengatakan bahwa:

“Pada umumnya para guru di SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa senantiasa memberikan contoh yang baik kepada para siswa, baik dalam hal kedisiplinan mengikuti pelajaran, cara berpakaian, maupun menjaga etika dan kesopanan dalam pergaulan (wawancara, 10 Oktober 2014).

Menurut H. Abd. Haris Machmud, SKP., M.Kes Ketua Komite Sekolah, mengatakan bahwa:

“Pada umumnya guru SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa mampu memberikan sikap dan perilaku yang baik di tengah-tengah masyarakat, namun hal ini perlu ditingkatkan karena masih ada guru yang tidak dapat menempatkan dirinya dengan baik ketika berada di lingkungan masyarakat (wawancara 12 Oktober 2014).

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dikemukakan di atas terkait dengan tugas guru dalam bidang kemanusiaan, baik sebagai pengajar maupun sebagai pendidik, terlihat bahwa guru-guru SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa telah memberikan sikap yang baik kepada para siswanya maupun terhadap lingkungan masyarakat. Hal ini tentunya memberikan suatu harapan bahwa guru-guru yang ada di SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa mampu menjaga jati dirinya sebagai pendidik yang baik.

Tugas guru sebagai pelatih terlihat dari seluruh kegiatan yang dilakukan guru dalam membimbing, member contoh dan petunjuk-petunjuk yang berkaitan dengan gerakan, ucapan, dan perbuatan lainnya dalam rangka mengembangkan aspek psikomotorik (keterampilan) siswa. Dalam kegiatan melatih itu juga terdapat proses mengajar dan mendidik. Pada aspek psikomotorik, misalnya yang dikembangkan dalam Pendidikan Agama Islam antara lain adalah Ibadah (khususnya shalat), berwudhu, membaca dan menyalin al-Qur'an, serta berlatih menjadi imam dan khatib.

Secara sederhana dapat dikemukakan di sini sebagai guru Pendidikan Agama Islam dituntut untuk memiliki kualitas sebagai pelatih dari berbagai kegiatan keagamaan. Bukan hanya memiliki segudang teori tapi tidak pernah mempraktekannya.

Hal ini menunjukkan bahwa guru telah berhasil membentuk psikomotor siswa untuk mengerjakan ibadah tanpa harus bersusah payah

untuk menyuruh peserta didik. Artinya, pelaksanaan ibadah dilakukan dengan rasa ikhlas dan tertanam di dalam hati peserta didik bahwa ibadah yaitu shalat dan sebagainya wajib dilakukan oleh umat muslim.

Menurut Dra. Sayyidah, Guru Pendidikan Agama Islam, bahwa:

“Kegiatan pengembangan psikomotorik peserta didik dalam ibadah adalah setiap peserta didik diajarkan tata cara menjalankan ibadah di dalam kelas yang kemudian dilaksanakan dalam keseharian peserta didik. Kegiatan keagamaan menjadi salah satu kegiatan pokok setiap peserta didik, di mana antara teori dan praktek dianjurkan kepada siswa, misalnya tata cara mengerjakan shalat, tata cara berwudhu, cara membaca Al-Qur’an (wawancara, 13 Oktober 2014).

Lebih lanjut dikemukakan oleh Sahrul Ramadan, sebagai siswa bahwa:

“Setiap memasuki ruang kelas siswa diwajibkan menyampaikan salam, menghafal surah-surah pendek atau surah pilihan, kemudian sekali dalam seminggu melaksanakan shalat berjamaah di mesjid. Shalat berjamaah ini dimaksudkan agar peserta didik ini memahami pentingnya shalat berjamaah ini dimaksudkan agar peserta didik memahami pentingnya shalat berjamaah serta membiasakan shalat berjamaah dalam kehidupannya (wawancara, 15 Oktober 2014).

Sebagaimana telah disinggung di atas bahwa mengajar, mendidik, dan melatih merupakan salah satu tugas pokok yang harus dilaksanakan oleh setiap guru dalam rangka mengembangkan aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik peserta didik.

Tugas guru selain dalam bidang profesi dan bidang kemanusiaan, guru juga dituntut untuk melaksanakan tugas kemasyarakatan karena pada hakekatnya seorang guru juga hidup di tengah-tengah masyarakat.

Menurut Abd. Gafur, S.Farm., M.M., A.Pt, sebagai Kepala Sekolah, mengatakan bahwa:

“Para guru yang di SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa selain aktif menjalankan tugas pokoknya sebagai guru, juga diharapkan aktif dalam kegiatan kemasyarakatan, oleh karena kegiatan kemasyarakatan merupakan salah satu kegiatan pengabdian pada masyarakat untuk mengaplikasikan ilmunya ditengah-tengah masyarakat (wawancara, 17 Oktober 2014).

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa**

Berikut ini gambaran data-data hasil penelitian untuk tiap variabel yang diteliti. Untuk variabel kinerja guru akan diungkapkan lebih awal tentang indikator-indikator atau faktor-faktor yang memengaruhinya, meliputi faktor internal dan faktor eksternal. Penilaian responden untuk indikator-indikator tersebut diungkapkan sebagai berikut:

##### **1) Faktor Internal**

Kinerja guru merupakan variabel yang tidak diukur secara langsung tetapi diukur melalui indikator-indikator yang memengaruhinya. Faktor internal meliputi kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motif, kepribadian, dan cita-cita serta tujuan dalam bekerja yang akan terdeskripsikan pada table frekuensi berikut.

##### **a. Kecerdasan**

Kecerdasan terkait dengan kemampuan seorang guru dalam mengemban tugas-tugasnya. Kecerdasan biasa dikaitkan dengan kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru yang diberikan amanah untuk mendidik para siswanya. Tanggapan responden terhadap tingkat kecerdasan guru di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa ditunjukkan pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 4. Tanggapan Responden mengenai Kecerdasan Guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	13	43,3
2	Baik	9	30,0
3	Kurang Baik	8	26,7
4	Tidak Baik	-	0
5	Sangat Tidak Baik	-	0
Jumlah		30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2014

Tabel di atas menggambarkan pandangan responden terhadap indikator kecerdasan guru sebagai salah satu faktor penentu kinerja guru. Sebagian besar kelompok responden menyatakan bahwa kecerdasan guru dalam kegiatan pembelajaran di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa berada pada kategori sangat baik.

Hasil analisis deskriptif ini dapat menjelaskan bahwa secara umum guru-guru di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa telah memiliki kemampuan dan tingkat kecerdasan yang sangat baik dalam melakukan pengelolaan pembelajaran, sehingga dapat menjadi modal dasar dalam usaha peningkatan mutu pembelajaran di sekolah tersebut. Kecerdasan yang dimiliki oleh guru mencerminkan pencapaian kecerdasan yang mungkin dapat dicapai oleh anak didiknya. Apabila guru memiliki kecerdasan yang baik, maka guru tidak akan menemui kesulitan dalam mentransfer ilmu pengetahuannya kepada siswa yang akan memperlancar pencapaian tujuan pembelajaran. Kecerdasan pada dasarnya sangat diperlukan bagi seorang guru, sebab guru dianggap sebagai sumber informasi tervalid bagi para siswa, sebab guru bertugas untuk mentransfer

ilmunya kepada siswa. Semakin banyak ilmu yang dimiliki oleh seorang guru, maka semakin besar pula peluang siswa untuk memperoleh informasi penting dan ilmu dari guru tersebut.

### **b. Keterampilan dan Kecakapan**

Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan seseorang. Seorang guru tentu saja dituntut memiliki keterampilan dan kecakapan untuk mentransfer ilmu pengetahuan kepada para siswanya. Tanggapan responden terhadap keterampilan dan kecakapan guru ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Kecakapan dan Keterampilan Guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	16	53,3
2	Baik	13	43,3
3	Kurang Baik	1	3,33
4	Tidak Baik	-	0
5	Sangat Tidak Baik	-	0
Jumlah		30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2014

Tabel di atas menggambarkan bahwa secara umum responden memberikan apresiasi positif terhadap kecakapan dan keterampilan para guru. Responden secara umum mengungkapkan bahwa kecakapan dan keterampilan guru termasuk dalam kategori baik. Kecakapan dan keterampilan guru sangat diperlukan bagi keuletan dan peningkatan kinerja guru. Keerapilan pula akan diajarkan kepada siswa, sehingga selayaknya guru harus lebih terampil dan cakap dibandingkan anak didiknya agar paut



dicontoh. Keterampilan menggambarkan aspek psikomotor guru yang lebih mengutamakan unjuk kerja. Terlebih lagi bagi guru Pendidikan Agama Islam, yang seharusnya mampu mempraktekkan beberapa keterampilan di hadapan siswa, misalnya shalat berjamaah, bewudhu, dan keterampilan lainnya.

### c. Bakat

Bakat sesungguhnya merupakan potensi penting yang terkait dengan pilihan pekerjaan sebagai seorang guru. Seorang guru yang memiliki bakat mengajar dan mendidik tentu saja akan menikmati pekerjaan tersebut sebagai pilihan profesinya. Tanggapan responden penelitian terhadap bakat yang dimiliki guru di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowadiungkapkan melalui tabel 5 berikut ini.

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Bakat Guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	15	50,0
2	Baik	11	36,7
3	Kurang Baik	4	13,3
4	Tidak Baik	-	0
5	Sangat Tidak Baik	-	0
Jumlah		30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2014

Pada dasarnya, guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa telah memiliki bakat yang sangat baik sebagai tenaga pengajar dan pendidik. Secara empiris memang ada guru yang melakukan kegiatan pembelajaran tidak didasari oleh bakat yang dimiliki tetapi boleh jadi karena “secara kebetulan” terpaksa harus menjadi

guru. Bakat merupakan suatu potensi atau keahlian yang dimiliki, baik itu sejak lahir maupun diperoleh dari proses belajar. Bakat tersebut akan menimbulkan perasaan ingin dan selalu berusaha meningkatkan kinerja guru semakin baik lagi. Bakat tersebut juga tentu akan mempengaruhi kompetensi seorang guru. Bagi guru yang tidak memiliki bakat menjalankan tugas profesinya, maka dengan sendirinya akan tersingkir oleh guru-guru yang memiliki kompetensi lebih baik.

#### **d. Kemampuan dan Minat**

Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni. Tanggapan responden terhadap kemampuan dan minat guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowadiungkapkan melalui tabel 6 berikut ini.

Tabel 7. Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan dan Minat Guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	17	56,7
2	Baik	9	30,0
3	Kurang Baik	4	13,3
4	Tidak Baik	-	0
5	Sangat Tidak Baik	-	0
Jumlah		30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2014

Data hasil penelitian seperti ditunjukkan tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa responden memiliki tanggapan yang sangat baik terkait dengan faktor kemampuan dan minat guru. Kemampuan guru

merupakan salah satu indikator kompetensi guru, dalam hal ini kemampuan yang dimiliki guru saat mengajar menggambarkan tingkat penguasaannya terhadap materi ajar dan penguasaan kelas saat mengajar. Hal tersebut tentu mencerminkan kompetensi pedagogik dan profesional seorang guru. Dengan kompetensi yang baik, tentu siswa akan terlatih pula untuk semakin meningkatkan prestasi belajarnya. Begitupula dengan minat, apabila guru memiliki minat yang besar untuk mencerdaskan anak bangsa, tentu saja minat tersebut menimbulkan keinginan guru untuk selalu meningkatkan performa dan kinerjanya. Hal ini tentu akan meningkatkan mutu pembelajaran siswa di kelas.

#### **e. Motif**

Motif seorang guru dalam pekerjaan menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja seseorang. Dengan demikian hal ini terkait dengan tingkat penerimaan dan pengharapan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat timbul karena dorongan dalam dirinya ataupun karena adanya stimulan dari lingkungannya. Tanggapan responden terhadap motif guru dalam kegiatan pembelajaran ditunjukkan melalui tabel 7 berikut ini.

Tabel 8. Tanggapan Responden Terhadap Motif Guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	6	20,0
2	Baik	12	40,0
3	Kurang Baik	7	23,3
4	Tidak Baik	5	16,7
5	Sangat Tidak Baik	-	0
Jumlah		30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2014

Data di atas menunjukkan bahwa motif guru yang melakukan kegiatan pembelajaran memiliki motif dan dorongan dalam diri ataupun adanya stimulan dari lingkungannya berada pada kategori baik. Motivasi merupakan pendorong utama seorang guru untuk mengajar. Guru yang memiliki motivasi yang baik adalah guru yang selalu bekerja keras dalam mencerdaskan siswa sebagai generasi penerus bangsa. Salah satunya adalah dengan memberi bantuan kepada siswa dalam memahami materi pelajaran yang diberikan. Bantuan yang diberikan oleh guru kepada siswa tentu sangat membantu dalam upaya mencerdaskan siswa dan pencapaian tujuan pembelajaran, dalam hal ini bantuan yang diberikan dapat membuat siswa memahami materi pelajaran. Meskipun pada dasarnya siswa memiliki kemampuan penerimaan pengetahuan yang berbeda, sebab ada siswa yang cepat dan lambat memahami materi pelajaran. Namun, apabila guru memiliki motivasi besar, maka selayaknya guru akan selalu berupaya menyajikan yang terbaik bagi siswanya. Penyajian pembelajaran bukan hanya terlihat dari performa guru di kelas, tetapi juga dapat dilihat dari administrasi pembelajaran.

#### **f. Kepribadian**

Seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan integral tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja akan meningkatkan kinerjanya. Tanggapan responden terhadap kepribadian guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowadiungkapkan melalui tabel 8 berikut ini:

Tabel 9. Tanggapan Responden Terhadap Kepribadian Guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	15	50,0
2	Baik	8	26,7
3	Kurang Baik	7	23,3
4	Tidak Baik	-	0
5	Sangat Tidak Baik	-	0
Jumlah		30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2014

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa kepribadian guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa berada pada kategori sangat baik dalam menjalankan profesinya sebagai tenaga pengajar dan pendidik. Pada dasarnya, kepribadian merupakan sifat lahiriah seseorang yang menggambarkan karakter yang terpancar dari sikap yang ditampilkan oleh guru dalam kehidupan sehari-hari. Kepribadian yang baik tentu saja akan membuat guru terlihat bersikap baik. Sikap baik tersebut dapat dijadikan sebagai teladan, panutan, dan contoh bagi para siswa. Sehingga tentu saja hal ini akan mempengaruhi mutu pembelajaran siswa. Pembelajaran bukan saja bersifat kognitif, tetapi juga mencakup pembelajaran sikap. Sehingga, guru perlu memiliki kepribadian yang baik untuk dijadikan teladan bagi siswa.

#### **g. Cita-cita dan tujuan dalam bekerja**

Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksanakan karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin, dan bekerja dengan sepenuh hati. Tanggapan responden terhadap cita-cita dan tujuan dalam bekerja para guru di SMK

Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowaditunjukkan pada tabel 9 berikut ini.

Tabel 10. Tanggapan Responden Terhadap Cita-Cita dan Tujuan dalam Bekerja para Guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	16	53,3
2	Baik	10	33,3
3	Kurang Baik	4	13,3
4	Tidak Baik	-	0
5	Sangat Tidak Baik	-	0
Jumlah		30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2014

Berdasarkan tabel di atas, dapat digambarkan bahwa secara empiris memang cita-cita dan tujuan dalam bekerja para guru yang ada di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa sangat baik. Gaji atau upah merupakan tujuan yang paling besar memotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, termasuk mengajar dan mendidik siswa di sekolah. Namun, sebagian besar guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa menilai gaji atau upah merupakan tujuan utama dalam menjalankan tugas profesinya, melainkan ingin berupaya menjalankan tugas dengan baik sesuai dengan amanah yang diembannya sebagai seorang tenaga pengajar. Motivasi tinggi untuk selalu meningkatkan kinerja guru harus selalu ditingkatkan, sebab kesadaran akan tanggungjawab sulit untuk diperoleh. Motivasi kerja yang baik akan menjadikan seorang guru ingin selalu eksis sebagai pengajar dan pendidik yang professional, di samping itu juga untuk memperoleh gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya.

## 2) Faktor Eksternal

Peningkatan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh faktor internal, tetapi juga ditentukan oleh faktor eksternal. Adapun secara rinci, dijelaskan sebagai berikut:

### a. Lingkungan keluarga

Keadaan lingkungan keluarga sangat memengaruhi kinerja seseorang, termasuk kinerja seorang guru. Apabila terjadi ketegangan dalam kehidupan keluarga, maka dapat menyebabkan menurunnya gairah kerja seseorang. Sebaliknya, keharmonisan dalam keluarga juga memengaruhi gairah dan motivasi dalam bekerja. Adapun tanggapan responden terhadap dukungan faktor lingkungan keluarga guru dapat dilihat jelas melalui tabel berikut ini.

Tabel 11. Tanggapan Responden Terhadap Dukungan Lingkungan Keluarga para guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	17	56,7
2	Baik	10	33,3
3	Kurang Baik	3	10,0
4	Tidak Baik	-	0
5	Sangat Tidak Baik	-	0
Jumlah		30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2014

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa guru mendapatkan dukungan yang besar dari keluarga dalam menjalankan profesinya sebagai tenaga pengajar dan pendidik. Kondisi keluarga guru tentu sangat mempengaruhi efektifitas pembelajaran yang disajikan oleh guru. Apabila guru memiliki

permasalahan dan konflik dalam keluarganya, tentu psikologi seorang guru akan mempengaruhi minatnya saat mengajar. Minat mengajar akan mempengaruhi cara guru dalam mengajar yang berimplikasi terhadap pencapaian prestasi belajar siswa. Sehingga, kondisi keluarga yang kondusif akan mempengaruhi kondisi psikologis guru yang akan membantu kelancaran proses pembelajaran di kelas.

#### **b. Lingkungan kerja**

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kolegal. Tanggapan responden terhadap dukungan lingkungan kerja bagi guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowaditunjukkan melalui tabel berikut ini.

Tabel 12. Tanggapan Responden Terhadap Dukungan Lingkungan Kerja Guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	6	20,0
2	Baik	10	33,3
3	Kurang Baik	9	30,0
4	Tidak Baik	5	16,7
5	Sangat Tidak Baik	-	0
Jumlah		30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2014

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa guru sangat senang dengan kondisi di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu



Kabupaten Gowa. Lingkungan yang kondusif bagi guru akan menciptakan keinginan yang lebih dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pengajar dan pendidik, sebab guru akan merasa nyaman jika sekolah tempat tugasnya dapat memberikan ketenangan psikologis untuk memudahkan dalam mengerjakan tugas profesinya. Kenyataan yang ada menunjukkan bahwa guru akan lebih menyukai ketika mengajar di tempat yang tidak berbahaya dan merepotkan, temperatur ruangan dan intensitas cahaya yang baik, jauh dari kebisingan, dan sebagainya. Situasi dan kondisi sekolah juga tercermin dari kenyamanan hubungan seorang guru dengan pimpinan yaitu kepala sekolah dan wakil kepala sekolah, serta dengan guru-guru lainnya. Kondisi belajar yang kondusif dan penuh dengan rasa kekeluargaan akan menimbulkan kenyamanan tersendiri. Hal inilah yang menyebabkan guru akan merasa betah mengajar di tempat ini. Adapun beberapa orang yang kurang merasa nyaman, seyogyanya kondisi kerja juga dapat diciptakan oleh dirinya sendiri, sehingga kenyamanan tersebut bergantung pada guru yang menyikapinya. Sebab kondisi dan situasi tempat mengajar merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi guru dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang dapat berupa fasilitas sekolah masih belum optimal dalam mendukung pencapaian mutu pembelajaran yang berkualitas.

### **c. Komunikasi dengan kepala sekolah**

Komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah

pengertian. Tanggapan responden terhadap kemampuan guru berkomunikasi dengan kepala sekolah diungkapkan melalui tabel berikut ini.

Tabel 13. Tanggapan Responden Terhadap Dukungan Komunikasi yang Baik antara Guru dan Pimpinan SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	14	46,7
2	Baik	10	33,3
3	Kurang Baik	6	20,0
4	Tidak Baik	-	0
5	Sangat Tidak Baik	-	0
Jumlah		30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2014

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, terlihat bahwa walaupun sudah lebih banyak yang memberikan apresiasi positif terhadap komunikasi guru dengan kepala sekolah tetapi nampaknya belum optimal karena masih ada sekitar 20% responden yang memberikan penilaian kurang baik. Situasi dan kondisi sekolah juga tercermin dari kenyamanan hubungan seorang guru dengan pimpinan yaitu kepala sekolah. Komunikasi yang berkesinambungan merupakan proses di mana kepala sekolah dan guru bekerja sama untuk saling berbagi informasi mengenai perkembangan kerja, hambatan dan permasalahan yang mungkin timbul, solusi yang dapat digunakan untuk mengatasi berbagai masalah, dan bagaimana kepala sekolah dapat membantu guru. Arti pentingnya terletak pada kemampuannya mengidentifikasi dan menanggulangi kesulitan atau persoalan sebelum itu menjadi besar. Selaku pimpinan, seharusnya senantiasa merumuskan dan mengambil kebijakan agar setiap kegiatan dalam proses belajar mengajar melalui perencanaan yang baik, mulai pada tahap persiapan pembelajaran

sampai pada tahap evaluasi, baik dalam hal kurikulum maupun kemasyarakatan. Hal inilah yang dikomunikasikan kepada guru. Apabila komunikasi tersebut terjalin dengan baik, maka guru akan mampu memberikan performa terbaiknya sebagai pegajar dan pendidik.

#### **d. Sarana dan prasarana**

Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses belajar mengajar. Sarana dan prasarana pembelajaran ini menjadi salah satu hal penting karena berkaitan dengan ketersediaan fasilitas pendukung kegiatan pembelajaran di sekolah. Sebagai unsur penunjang, maka sarana dan prasarana kadangkala menjadi sesuatu yang sering dinyatakan sebagai kendala utama dalam kegiatan pembelajaran yang berkualitas. Tanggapan responden terhadap dukungan sarana dan prasarana dalam kegiatan pembelajaran terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 14. Tanggapan Responden Terhadap Dukungan Sarana dan Prasarana Pembelajaran SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	13	43,3
2	Baik	11	36,7
3	Kurang Baik	5	16,7
4	Tidak Baik	1	3,3
5	Sangat Tidak Baik	-	0
Jumlah		30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2014

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa umumnya responden sudah memberikan apresiasi yang positif terhadap dukungan

sarana dan prasarana pembelajaran walaupun tentu saja belum optimal. Sehingga, sarana dan prasarana di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa masih perlu ditingkatkan untuk menunjang kelancaran proses belajar mengajar yang tentu akan mempengaruhi mutu pembelajaran di sekolah. Tersedianya sarana dan prasarana berupa peralatan yang dapat membantu guru dalam pembelajaran, akan mempermudah gerak aktivitas guru atau semakin memperlancar proses belajar mengajar serta membantu guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Sebaliknya, semakin langka sarana-prasarana yang dimiliki, semakin terbatas pula kemampuan gerak aktivitas guru dan dengan sendirinya akan menghambat penyelenggaraan aktivitasnya. Selain peralatan yang dimiliki harus efisien dan efektif, maka alat-alat yang dipergunakan harus pula praktis. Artinya, peralatan yang dimiliki harus dapat dipergunakan dengan mudah dan menyenangkan hati para pemakainya dan justru bukannya rumit sehingga menyulitkan orang-orang yang akan menggunakannya. Tersedianya seluruh sarana prasarana tersebut akan menunjang pembelajaran di kelas.

#### **4. Pengujian Hipotesis**

##### **a. Pengaruh Kinerja Guru terhadap Mutu Pembelajaran di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa**

Pada penelitian ini, data yang disajikan adalah data pengaruh kinerja guru terhadap mutu pembelajaran di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Berdasarkan hasil

analisis data dengan menggunakan analisis regresi sederhana, diperoleh data berikut ini.

### 1) Hasil Analisis Deskriptif dan Persamaan Regresi Sederhana

Berdasarkan data yang diperoleh, kemudian dilakukan analisis data, maka diperoleh beberapa data untuk menguji hipotesis sekaligus menjawab rumusan masalah utama dalam penelitian ini yaitu untuk melihat seberapa besar pengaruh kinerja guru terhadap mutu pembelajaran di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Dengan menggunakan program SPSS 16.0, maka diperoleh hasil analisis data sebagai berikut:

Tabel 15. Analisis Statistik Deskriptif Data Hasil Penelitian

<b>Descriptive Statistics</b>			
	Mean	Std. Deviation	N
Mutu_Pembelajaran	20.50	1.408	30
Kinerja_Guru	46.27	2.959	30

Tabel di atas merupakan hasil analisis data deskriptif penelitian yang menunjukkan bahwa dari 30 orang sampel penelitian, diperoleh skor rata-rata mutu pembelajaran sebesar 20,50 dari jumlah skor keseluruhan yaitu 25, yang menggambarkan bahwa mutu pembelajaran termasuk dalam kategori cukup baik. Adapun skor rata-rata kinerja guru adalah 46,27 dari jumlah skor keseluruhan sebesar 55, yang menggambarkan bahwa kinerja guru berada pada kategori cukup baik di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

Tabel 16. Tabel Coefficients<sup>a</sup>

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.187	.721		-1.647	.111
Kinerja_Guru	.469	.016	.985	30.145	.000

a. Dependent Variable: Mutu\_Pembelajaran

Pada tabel output pengolahan data dengan *SPSS* seperti ditunjukkan di atas, selanjutnya dapat diketahui persamaan regresi sederhana dari model penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = -1,187 + 0,469 X$$

Berdasarkan persamaan regresi sederhana tersebut, selanjutnya dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta 1,187 menunjukkan bahwa jika nilai variabel X (kinerja guru) sama dengan nol maka diperkirakan variabel Y (mutu pembelajaran) hanya sebesar 1,187. Hal ini bermakna bahwa kinerja guru juga memiliki andil dalam menentukan taraf mutu pembelajaran.
- b. Nilai koefisien 0,469 menunjukkan bahwa variabel X (kinerja guru) memiliki pengaruh yang searah (positif) terhadap mutu pembelajaran, yang berarti bahwa setiap peningkatan kinerja guru sebesar satu satuan, maka diperkirakan mutu pembelajaran juga akan meningkat sebesar 0,469 dengan asumsi tidak ada faktor lain yang berpengaruh atau faktor lain dianggap konstan (tetap).

## 2) Hubungan dan Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan *SPSS* diperoleh output untuk koefisien korelasi dan determinasi dari model penelitian. Hubungan dilambangkan dengan nilai *R* dan determinasi atau daya ramal model ditunjukkan oleh nilai  $R^2$ . Hasil output *SPSS* selengkapnya ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 17. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.985 <sup>a</sup>	.970	.969	.248	.970	908.727	1	28	.000	1.836

a. Predictors: (Constant), Kinerja\_Guru

b. Dependent Variable: Mutu\_Pembelajaran

Berdasarkan output pengolahan data tersebut dapat dijelaskan bahwa korelasi (keeratan hubungan) antara variabel kinerja guru dengan mutu pembelajaran di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa adalah sebesar 0,985 yang berarti bahwa kinerja guru memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap mutu pembelajaran di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Nilai *R Square* (determinasi) menunjukkan daya ramal model adalah sebesar 0,970 yang berarti bahwa variabel kinerja guru dapat menentukan naik turunnya pembentukan karakter siswa SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa sebesar 97,0%,

sedangkan selebihnya sebesar 3,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### 3) Signifikansi Model Penelitian

Tingkat keberartian model penelitian atau signifikansi data penelitian ini dapat terlihat dari besarnya tingkat signifikansi variabel bebas, yaitu kinerja guru dan variabel terikat, yaitu mutu pembelajaran di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Adapun tingkat signifikansi penelitian dapat dilihat dari tabel ANOVA pada output *SPSS* yang menunjukkan nilai F hitung dan nilai Sig. berikut ini.

Tabel 18. ANOVA<sup>b</sup>

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.781	1	55.781	908.727	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1.719	28	.061		
	Total	57.500	29			

a. Predictors: (Constant), Kinerja\_Guru

b. Dependent Variable: Mutu\_Pembelajaran

Berdasarkan output *SPSS* di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar 908,727 dengan Sig. 0,000. Untuk mengetahui tingkat signifikansi model penelitian, maka nilai Sig. (probabilitas) dibandingkan dengan  $\alpha=0,05$ , jika nilai probabilitas lebih kecil dari  $\alpha=0,05$  maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dikatakan signifikan. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa nilai sig. (probabilitas) sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari  $\alpha=0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga model penelitian signifikan. Dengan kata



lain, pengaruh kinerja guru terhadap mutu pembelajaran di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa sangat signifikan.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh F hitung sebesar 908,727 yang kemudian dibandingkan dengan tabel distribusi F untuk 30 sampel dengan F tabel sebesar 3,48, sehingga diperoleh bahwa F hitung jauh lebih besar dibanding F tabel. Data penelitian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kinerja guru terhadap mutu pembelajaran di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa” terbukti secara empiris.

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya, dapat menunjukkan bahwa mutu pembelajaran di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kinerja gurunya. Hal ini menggambarkan bahwa apabila kinerja guru ditingkatkan berdasarkan aspeknya, maka tentu saja mutu pembelajaran juga akan semakin baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kinerja guru memiliki hubungan yang searah dengan mutu pembelajaran. Analisis secara parsial juga menunjukkan adanya pengaruh positif variabel kinerja guru terhadap mutu pembelajaran di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Hal ini

menggambarkan bahwa kinerja guru merupakan variabel yang perlu mendapat perhatian dalam rangka memacu kualitas pendidikan.

Dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa, diperlukan strategi yang menyeluruh, terarah, dan terukur. Beberapa faktor yang berdasarkan analisis statistik memiliki pengaruh signifikan harus menjadi bahan pengkajian untuk membuat perencanaan pengembangan sumber daya manusia, khususnya kinerja guru SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

Sebagaimana diungkapkan sebelumnya bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: *ability, capacity, held, incentive, environment dan validity*. Ukuran kinerja menurut Mitchell (1989 : 45) dapat dilihat dari empat hal, yaitu: (1) *quality of work*, kualitas hasil kerja; (2) *promptness*, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan; (3) *initiative*, prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan; (4) *capability*, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan (5) *comunication*, kemampuan membina kerja sama dengan pihak lain.

Secara umum kinerja dapat dikatakan sebagai perilaku atau aktivitas seseorang dalam melakukan tugas-tugas atau tanggung jawab sebagai anggota organisasi dalam upaya untuk mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi. Guru adalah anggota organisasi sekolah yang tugas utamanya adalah mengajar, oleh karena itu kinerja harus ditunjukkan oleh seseorang

guru adalah menyangkut pekerjaan utamanya, yakni mengajar. Bahkan akuntabilitas masyarakat di luar dan di dalam lingkup sekolah difokuskan pada kinerja guru adalah hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai anggota organisasi dalam mencapai tujuan sekolah.

Peningkatan mutu pendidikan dalam hal ini mutu pembelajaran berkaitan erat dengan manajemen sekolah dan pengelolaan pembelajaran di dalam suatu lingkungan kerja (organisasi) agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara maksimal terutama dari segi *output*-nya. Dalam rangka mencapai mutu yang tinggi dalam bidang pendidikan, peranan guru sangatlah penting. Oleh karena itu, maka profesionalisme guru harus ditegakkan dengan cara pemenuhan syarat-syarat kompetensi yang harus dikuasai oleh setiap guru, baik di bidang penguasaan keahlian materi keilmuan maupun metodologi. Guru harus bertanggungjawab atas tugas-tugasnya, harus mengembangkan kesejawatan dengan sesama guru melalui keikutsertaan dan pengembangan organisasi profesi guru, serta memperhatikan kinerjanya dalam pelaksanaan tugas..

Dalam rangka memaksimalkan kinerja seorang guru, maka guru harus menjadikan orientasi mutu dan profesionalisme guru sebagai etos kerja mereka dan menjadikannya sebagai landasan orientasi berperilaku dalam tugas-tugas profesinya. Oleh karena itu, kode etik profesi guru juga harus dijunjung tinggi.

Dalam perkembangannya, disadari bahwa profesi guru belum dalam posisi yang ideal seperti yang diharapkan, namun harus tetap diperjuangkan agar lebih baik. Pada saat diberlakukannya otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan yang bersamaan dengan tumbuh dan berkembangnya teknologi informasi yang sangat pesat, dipahami bahwa banyak tantangan sekaligus peluang yang harus dihadapi untuk dapat diselesaikan oleh para guru dan lembaga penyelenggara pendidikan. Tantangan dan peluang tersebut antara lain berubahnya peran guru dalam manajemen proses belajar mengajar, kurikulum yang terdesentralisasi, pemanfaatan secara optimal sumber-sumber belajar lain dan teknologi informasi, usaha pencapaian layanan mutu pendidikan yang optimal, dan penegakan profesionalisme guru. Para guru memunyai tantangan untuk dapat beradaptasi dengan sebaik-baiknya dalam situasi transisi, agar dapat memperkecil dampak negatif dan memperbesar dampak positifnya. Menyikapi hal tersebut, tidak lain maka para guru haruslah dapat mengembangkan suatu perilaku adaptif agar berhasil mengemban profesinya di era otonomi daerah dan era global ini. Oleh karena guru adalah soko guru pendidikan, diharapkan peningkatan mutu pendidikan di era otonomi daerah segera akan tercapai.

Oleh karena itu, standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertang-gungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan.

Patokan tersebut meliputi: (1) hasil, mengacu pada ukuran output utama organisasi; (2) efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi; (3) kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya; dan (4) keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan (Ivancevich, *et. al.* 2000: 20).

Menurut Piet A. Sahertian (dalam Kusmianto, 1997: 49), standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Berkaitan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG), yang meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran),

(2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Kinerja guru terlihat pula saat guru mengelola kelas. Dapat dipahami bahwa pengelolaan pembelajaran merupakan proses mencapai tujuan pembelajaran. Untuk mencapai tujuan pembelajaran diperlukan proses panjang yang dimulai dengan perencanaan, pengorganisasian dan penilaian. Perencanaan meliputi kegiatan menetapkan yang ingin dicapai, bagaimana mencapai, waktu, dan personel yang diperlukan. pengorganisasian merupakan pembagian tugas kepada personel yang terlibat dalam usaha mencapai tujuan pembelajaran, pengkoordinasian, pengarahan, dan pemantauan. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui pencapaian tujuan yang telah dicanangkan, faktor pendukung dan penghambatnya.

Uraian tersebut di atas dapat dimaknai bahwa faktor kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran merupakan salah satu unsur yang harus dapat dimaksimalkan oleh para pengajar (guru) terkhusus di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa, karena tanpa pengelolaan pembelajaran yang baik, maka akan sulit dicapai mutu pembelajaran baik.

Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam proses belajar mengajar tersirat adanya satu kesatuan kegiatan yang tak terpisahkan antara siswa yang belajar dan guru yang mengajar. Agar

proses pembelajaran dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, maka guru mempunyai tugas dan peranan yang penting dalam mengantarkan peserta didiknya mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, sudah selayaknya guru mempunyai berbagai kompetensi yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawabnya. Dengan kompetensi tersebut, maka akan menjadikan guru profesional, baik secara akademis maupun non akademis, sehingga kinerja yang dihasilkan juga baik.

Dalam hubungannya dengan kegiatan dan hasil belajar siswa, kinerja guru juga berperan penting. Proses belajar mengajar dan hasil belajar para siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kinerja guru yang mengajar dan membimbing para siswa. Guru yang berkompeten akan lebih mampu mengelola kelasnya, sehingga belajar para siswa berada pada tingkat optimal.

Oleh karena itu, strategi pengembangan sumber daya manusia harus diarahkan untuk peningkatan kualitas pendidikan dengan memperhatikan berbagai faktor seperti melakukan perencanaan kegiatan pengembangan manajemen sekolah dan pengelolaan pendidikan. Di samping itu, perlu terus melakukan perbaikan terhadap kondisi lingkungan kerja seperti terbinanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan, antara sesama pengelola sekolah, dan yang juga penting adalah tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai ditunjang dengan kondisi lingkungan yang tenang, aman, dan nyaman untuk melakukan pekerjaan.

Pemahaman terhadap institusi sekolah secara menyeluruh sangat penting karena basis utama pendidikan adalah sekolah. Pentingnya pemahaman terhadap keefektifan sekolah tidak saja dalam kaitan dengan meningkatkan mutu pendidikan tetapi juga sejalan dengan kebijakan nasional yaitu desentralisasi pendidikan dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah. Berkenaan dengan desentralisasi pendidikan tersebut, di bidang pendidikan dasar, Depdiknas telah menyiapkan konsep otonomi sekolah yaitu manajemen berbasis sekolah. Dengan konsep ini, pemerintah tidak hanya berharap pada meningkatnya mutu pendidikan melainkan juga tercapainya pemerataan, relevansi, dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan. Dengan adanya otonomi sekolah, diharapkan sekolah dapat lebih leluasa mengelola sumber daya pendidikan dengan mengalokasikannya sesuai dengan prioritas kebutuhan serta sekolah dapat lebih tanggap terhadap kebutuhan masyarakat setempat dan mampu melibatkan masyarakat dalam membantu dan mengontrol pengelolaan pendidikan pada tingkat sekolah.

Keberhasilan sekolah merupakan ukuran bersifat mikro yang didasarkan pada tujuan dan sasaran pendidikan pada tingkat sekolah sejalan dengan tujuan pendidikan nasional serta sejauhmana tujuan itu dapat dicapai pada periode tertentu sesuai dengan lamanya pendidikan yang berlangsung di sekolah. Berdasarkan sudut pandang keberhasilan sekolah tersebut, kemudian dikenal sekolah efektif dan sekolah tidak efektif yang mengacu pada sejauh mana sekolah dapat mencapai tujuan dan sasaran pendidikan



yag telah ditetapkan. Dengan kata lain, sekolah disebut efektif jika sekolah tersebut dapat mencapai apa yang telah direncanakan.

Kajian tentang mutu suatu organisasi atau institusi sekarang lebih sering dipandang dari sistem pendidikan dan aspek kinerja yang ditunjukkan. Apabila dikaji dari sistem pendidikan, mutu suatu lembaga pendidikan dapat ditelaah berdasarkan teori yang berkaitan dengan komponen-komponen dalam sistem pendidikan secara makro.

Proses transformasi dalam dunia pendidikan dapat diartikan proses berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Sesuatu yang berpengaruh terhadap berlangsungnya proses yang disebut *input*, sedangkan sesuatu yang lain dari hasil proses disebut *output*. Dalam pendidikan berskala mikro (di sekolah), proses adalah aktivitas yang mencakup proses pengambilan keputusan, pengelolaan kelembagaan, pengelolaan program, proses pembelajaran, monitoring, evaluasi. Dengan catatan proses pembelajaran memiliki kepentingan yang paling tinggi dibandingkan semua proses yang lainnya. Dalam dunia pendidikan proses dikatakan bermutu apabila pengorganisasian dan penyerasian semua input sekolah (guru, siswa, peralatan, kurikulum, dan sebagainya) dilakukan secara harmonis, sehingga mampu menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif. Kondisi ini akan mampu memberdayakan peserta didik.

Oleh karena itu, sangat penting untuk memperhatikan kinerja seorang guru baik pada saat persiapan, pelaksanaan, maupun penilaian pembelajaran di sekolah. Apabila kinerja yang dihasilkan oleh seorang guru

maksimal, maka pembelajaran akan berlangsung secara maksimal, begitupun sebaliknya. Guru merupakan salah satu tonggak keberhasilan pembelajaran, sehingga dibutuhkan guru yang memiliki dedikasi dan tanggungjawab besar untuk membimbing, mengajar, serta mendidik siswa yang pada akhirnya terlihat dari hasil belajarnya. Melalui perencanaan, pengelolaan, pelaksanaan, serta hasil belajar yang baik, maka diperoleh mutu pembelajaran yang baik pula.

Peningkatan mutu pendidikan dalam hal ini mutu pembelajaran berkaitan erat dengan manajemen sekolah dan pengelolaan pembelajaran di dalam suatu lingkungan kerja (organisasi) agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara maksimal terutama dari segi *output*-nya. Dalam rangka mencapai mutu yang tinggi dalam bidang pendidikan, peranan guru sangatlah penting. Oleh karena itu, maka profesionalisme guru harus ditegakkan dengan cara pemenuhan syarat-syarat kompetensi yang harus dikuasai oleh setiap guru, baik di bidang penguasaan keahlian materi keilmuan maupun metodologi. Guru harus bertanggungjawab atas tugas-tugasnya, harus mengembangkan kesejawatan dengan sesama guru melalui keikutsertaan dan pengembangan organisasi profesi guru, serta memperhatikan kinerjanya dalam pelaksanaan tugas.

Profesionalisme guru terlihat dari kinerja seorang guru, maka guru harus menjadikan orientasi mutu dan profesionalisme guru sebagai etos kerja mereka dan menjadikannya sebagai landasan orientasi berperilaku dalam tugas-tugas profesinya. Oleh karena itu, kode etik profesi guru juga

harus dijunjung tinggi. Dalam perkembangannya, disadari bahwa profesi guru belum dalam posisi yang ideal seperti yang diharapkan, namun harus tetap diperjuangkan agar lebih baik. Pada saat diberlakukannya otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan yang bersamaan dengan tumbuh dan berkembangnya teknologi informasi yang sangat pesat, dipahami bahwa banyak tantangan sekaligus peluang yang harus dihadapi untuk dapat diselesaikan oleh para guru dan lembaga penyelenggara pendidikan. Tantangan dan peluang tersebut antara lain berubahnya peran guru dalam manajemen proses belajar mengajar, kurikulum yang terdesentralisasi, pemanfaatan secara optimal sumber-sumber belajar lain dan teknologi informasi, usaha pencapaian layanan mutu pendidikan yang optimal, dan penegakan profesionalisme guru. Para guru mempunyai tantangan untuk dapat beradaptasi dengan sebaik-baiknya dalam situasi transisi, agar dapat memperkecil dampak negatif dan memperbesar dampak positifnya. Menyikapi hal tersebut, tidak lain maka para guru haruslah dapat mengembangkan suatu perilaku adaptif agar berhasil mengemban profesinya di era otonomi daerah dan era global ini. Oleh karena guru adalah soko guru pendidikan, diharapkan peningkatan mutu pendidikan di era otonomi daerah segera akan tercapai.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan dan pembahasan sebagaimana diuraikan pada bagian sebelumnya, maka diberikan beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Kinerja guru di SMK Farmasi Syekh Yusuf al-Makassari Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa dinilai sudah relatif sangat baik. Hal ini disebabkan oleh oleh faktor internal, meliputi kecerdasan, keterampilan, bakat, serta motif guru dalam bekerja, sudah berada dalam kategori sangat baik. Namun, faktor eksternal, meliputi lingkungan kerja dan pengadaan sarana dan prasarana sekolah masih perlu ditingkatkan agar kinerja guru lebih maksimal dalam menjalankan tugas.
2. Terdapat pengaruh positif kinerja guru terhadap mutu pembelajaran, dalam arti jika terjadi peningkatan kinerja guru maka mutu pembelajaran juga meningkat. Hal ini ditunjukkan dari pengaruh yang bersifat positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Kinerja guru memberikan kontribusi yang relatif tinggi terhadap variasi perubahan mutu pembelajaran, yaitu sebesar 93% variasi naik turunnya mutu pembelajaran dapat diprediksi oleh kinerja guru.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mengajukan beberapa saran, diantaranya:

1. Dalam rangka peningkatan kinerja guru dan pencapaian mutu pembelajaran ke arah positif, maka diharapkan pemerintah mengambil kebijakan yang tepat untuk menerapkan uji kompetensi terhadap calon guru, sehingga dapat menjadi gambaran kompetensi guru saat menjadi seorang pengajar.
2. Diharapkan ada upaya strategis untuk meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru baik secara internal maupun eksternal, sehingga terjadi peningkatan mutu pembelajaran di sekolah.
3. Diharapkan guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, namun juga sebagai pendidik yang memiliki seluruh kompetensi, sebab guru merupakan cerminan bagi siswa-siswanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja, Edisi Ketiga*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, Moch. 1999. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Bacal, Robert. 2001. *Performance Managemen, Terjemahan Surya Drama dan Yanuar Irawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Boyd, Ronal, T.C. 2011. *Improving Teacher Evaluations; Practical Assessment, Research, and Evaluation*. Jakarta: CV Nala Dana
- Departemen Agama RI. 2005. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: CV Toha Putra
- Departemen Pendidikan Nasional. 1995. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Dharma, A. 1985. *Manajemen Prestasi, Edisi Pertama*. Jakarta: Rajawali Press
- Gibson, Ivancenich, Donnely. 1997. *Organisasi, Perilaku Struktur Proses Edisi Kedelapan*. Jakarta: PT Binarupa Aksara
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Metodologi Research II*. Jakarta: Andi Ofset
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Henry, H. 1961. *Organized Executive Aktion*. New York: Jhon Wily and Sons
- Kambay, Danel C. 2002. *Landasan Teori Administrasi/Manajemen*, Manado: University Press
- Mangkunegara, AP.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*. Yogyakarta: BPFE
- Mithcell, Terrenca R. 1978. *People in Organizational: Interstending Their Behavior*. New York: Mc Graws- Hill

- Prabu, Anwar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Rosdakarya
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Robbins, Stephent Philip. 1995. *Organizational Behavior Cocept, Controversies, & Aplication*. New Jersey: Prentice Hall
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi, Edisi 1 Indonesia*. Bandung: Rosdakarya
- Rosyada. 2004. *Paradigma Pendidikan Demokratis, Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Pendidikan*. Jakarta: PT Kencana
- Sagala, Syaiful. 2010. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sarwoto. 1997. *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: I Ghalia
- Seeker, Karen R, dan Wilson, Joe B. *Planning Succesful Employed Performance, Ahli Bahasa oleh Ramelan*. Jakarta: PPM
- Sholeh, Asrorun Ni'am. 2006. *Membangun Profesionalitas Guru Analisis Kronologis atas Lahirnya Undang-Undang Guru dan Dosen, Cetakan ke-1*. Jakarta: eLSAS
- Siagian, P. Sondang. 1985. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 1999. *Manajerial Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: YKPN
- Siswanto. 2000. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru
- Steers, R.M. 1985. *Efektivitas Organisasi: Suatu Perilaku, Cetakan Kedua, Terjemahan*. Jakarta: Erlangga
- Sudjana, Nana. 1989. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru
- Suyanto dan Hisyam, Dihad. 2000. *Refleksi dan Reformasi Pendidikan Indonesia Memasuki Millenium III*. Yogyakarta: Adi Cita
- Teriningsih, Andi. 2009. *Supervisi Pengajaran, Motifasi Kerja, Kinerja Guru, dan Prestasi Belajar Siswa*. Bandung Siswa. Bandung: Alfabeta

- Toharuddin, Toto. 2002. *Kinerja Profesional Guru*. Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung
- Tohirin. 2011. *Psikologi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (Berbasis Integrasi dan Kompetensi)*, Cet IV. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Uhbiyati. 2005. *Ilmu Pendidikan Islam (Jilid I dan II)*. Bandung: Pustaka Setia
- Uno, B. Hamzah. 2014. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Widjaya, Indra. 1989. *Peranan Motifasi dalam Kepemimpinan*. Jakarta: Akdemika Pressindo
- Winardi. 2002. *Manajemen Supervisi*. Bandung: CV Mandar Maju
- Wursanto, I. G. 1987. *Pokok-Pokok Perencanaan*. Yogyakarta: Kanisius



## Lampiran 1 : Daftar Informan dan Responden Penelitian

### DAFTAR NAMA INFORMAN PENELITIAN

No.	Nama	Jabatan
1	Abd. Gafur, S.Farm.,MM.,A.Pt	Kepala Sekolah
2	H. Abd. Haris Machmud, SKp.,M.Kes	Komite Sekolah

### DAFTAR NAMA RESPONDEN PENELITIAN

No.	Nama	Jabatan
1	Abd. Gafur, S.Farm.,MM.,A.Pt	Guru
2	H. Abd. Haris Machmud, SKp.,M.Kes	Guru
3	Dian Mustika, S.Pd	Guru
4	St. Haerana, SE	Guru
5	Auliyaa Wahyuni, S.Farm., M.Kes	Guru
6	Irfan, Amd	Guru
7	Dra. Sayyidah	Guru
8	Muh. Amin.,M.Pd	Guru
9	St. Zuliani, S.Pd	Guru
10	Aswar Rahman, SKM	Guru
11	Muis, S.Farm	Guru
12	Basir S.Farm	Guru
13	Hasrul, S.ST	Guru
14	Rivai syarif, S.Kom	Guru
15	Syamsu Alam, S.Ag	Guru

6	Sulaiman, S.Farm	Guru
7	Fitriani Fajri,	Guru
8	Hj. Irianti, S.Farm., Apt	Guru
9	Abd. Hady J, S.SiT, M.Kes	Guru
0	Hj. St. Sarbina, S.Farm	Guru
1	an, S. Pd	Guru
2	ah, S. ST	Guru
3	dar, S.Farm., Apt	Guru
4	ah, S.SiT, M.Kes	Guru
5	awati, S. Farm	Guru
6	elah, S. Kom	Guru
7	ah, S. Farm	Guru
8	ati, S. Farm. Apt	Guru
9	ati, M.Kes	Guru
0	m, A.Md	Guru

## Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

#### CARA PENGISIAN KUESIONER

1. Berikan tanda checklist (√) pada tempat yang telah tersedia sesuai dengan jawaban yang dianggap paling benar
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon agar dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.

### IDENTITAS RESPONDEN

Nama :  
 Usia : ..... tahun  
 Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
<b>FAKTOR-FAKTOR KINERJA GURU</b>						
<b>FAKTOR INTERNAL</b>						
1.	Saya merasa memiliki kecerdasan yang optimal untuk melakukan proses pembelajaran bagi siswa					
2.	Saya memiliki keterampilan dan kecakapan yang dipersyaratkan sebagai seorang guru dalam proses pembelajaran					
3.	Pada dasarnya saya memang memiliki bakat sebagai seorang guru sehingga menunjang tugas saya dalam proses pembelajaran bagi siswa					
4.	Saya memiliki kemampuan dan minat yang dapat mendukung kegiatan pembelajaran bagi siswa					
5.	Saya memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab saya sebagai seorang guru dalam kegiatan pembelajaran bagi siswa					
6.	Saya merasa memiliki kepribadian yang baik sebagai seorang guru dan pendidik bagi siswa					
7.	Bagi saya mengajar dan mendidik siswa agar dapat berhasil dengan baik merupakan cita-cita dan tujuan utama saya dalam bekerja sebagai seorang guru					
<b>FAKTOR EKSTERNAL</b>						
8.	Lingkungan keluarga saya sangat mendukung dan memotivasi saya untuk menjadi guru yang profesional					

9.	Lingkungan kerja saya di sekolah sangat mendukung tugas-tugas saya dalam kegiatan pembelajaran					
10.	Saya mampu melakukan komunikasi dengan baik dan menjalin hubungan yang harmonis dengan kepala sekolah terkait tugas-tugas saya sebagai guru					
11.	Sarana dan prasarana di sekolah tersedia dalam jumlah dan kualitas yang cukup untuk mendukung tugas-tugas profesi saya sebagai seorang guru					
<b>MUTU PEMBELAJARAN</b>						
1.	Saya mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan harapan siswa dan stakeholders					
2.	Saya mampu melakukan kegiatan pembelajaran dengan metode yang menarik minat bagi siswa dan sesuai dengan tuntutan kurikulum					
3.	Saya mampu melakukan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran sesuai yang dipersyaratkan bagi guru profesional					
4.	Saya mampu mengelola pembelajaran dengan efisien dilihat dari pemanfaatan waktu, penggunaan media pembelajaran, dan biaya yang digunakan					
5.	Hasil belajar siswa saya memperlihatkan trend yang semakin meningkat dilihat dari antusiasme dan nilai ulangan siswa					

### Lampiran 3 : Rekapitulasi Data Hasil Penelitian

No Responden	KINERJA GURU											Jml	MUTU					
	INTERNAL							EKSTERNAL					PEMBELAJARAN					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11		P1	P2	P3	P4	P5	Jml
1	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	<b>50</b>	5	5	4	3	5	<b>22</b>
2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	<b>49</b>	4	4	4	5	5	<b>22</b>
3	5	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	<b>43</b>	5	3	4	3	4	<b>19</b>
4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	3	5	<b>43</b>	4	4	3	3	5	<b>19</b>
5	4	5	4	5	2	5	4	5	2	5	4	<b>45</b>	4	5	2	5	4	<b>20</b>

6	3	4	5	4	3	5	5	4	3	5	2	<b>43</b>	5	4	3	5	2	<b>19</b>
7	3	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	<b>49</b>	3	5	5	4	5	<b>22</b>
8	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	<b>47</b>	5	4	3	4	5	<b>21</b>
9	4	5	4	5	2	5	4	5	2	5	3	<b>44</b>	4	5	2	5	3	<b>19</b>
10	4	5	3	5	2	5	4	5	2	5	5	<b>45</b>	3	5	2	5	5	<b>20</b>
11	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	<b>49</b>	3	5	5	4	5	<b>22</b>
12	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	<b>43</b>	4	3	4	4	4	<b>19</b>
13	5	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	<b>45</b>	5	4	4	3	4	<b>20</b>
14	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	<b>43</b>	3	5	3	5	3	<b>19</b>
15	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	<b>49</b>	3	5	5	5	4	<b>22</b>
16	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	<b>52</b>	5	5	3	5	5	<b>23</b>
17	3	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	<b>45</b>	3	5	4	4	4	<b>20</b>
18	4	4	5	5	3	5	4	4	3	5	5	<b>47</b>	4	4	3	5	5	<b>21</b>
19	5	4	5	5	2	5	5	5	2	5	3	<b>46</b>	5	5	2	5	3	<b>20</b>
20	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	<b>50</b>	5	4	5	3	5	<b>22</b>
21	3	5	4	5	3	4	3	5	3	4	4	<b>43</b>	3	5	3	4	4	<b>19</b>
22	3	5	4	5	4	4	3	5	3	4	4	<b>44</b>	3	5	3	4	4	<b>19</b>
23	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	4	<b>48</b>	5	5	2	5	4	<b>21</b>
24	5	4	5	4	3	5	5	5	3	5	3	<b>47</b>	5	5	3	5	3	<b>21</b>
25	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	<b>47</b>	4	4	5	3	5	<b>21</b>
26	5	3	5	3	4	3	5	3	4	3	4	<b>42</b>	5	3	4	3	4	<b>19</b>
27	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	<b>48</b>	4	3	4	5	5	<b>21</b>
28	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	3	<b>46</b>	5	4	5	3	3	<b>20</b>
29	5	4	5	4	3	3	5	4	3	3	4	<b>43</b>	5	4	3	3	4	<b>19</b>
30	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	<b>53</b>	5	5	4	5	5	<b>24</b>

## Lampiran 4 : Hasil Analisis Data Penelitian

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Mutu_Pembelajaran
/METHOD=ENTER Kinerja_Guru
/SCATTERPLOT=(Mutu_Pembelajaran ,*SDRESID) (*SDRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).

```

DATASET NAME DataSet0 WINDOW=FRONT.

### Regression

[DataSet0]

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Mutu_Pembelajaran	20.50	1.408	30
Kinerja_Guru	46.27	2.959	30

**Correlations**

		Mutu_Pembelajaran	Kinerja_Guru
Pearson Correlation	Mutu_Pembelajaran	1.000	.985
	Kinerja_Guru	.985	1.000
Sig. (1-tailed)	Mutu_Pembelajaran	.	.000
	Kinerja_Guru	.000	.
N	Mutu_Pembelajaran	30	30

## Correlations

		Mutu_Pembelajaran	Kinerja_Guru
Pearson Correlation	Mutu_Pembelajaran	1.000	.985
	Kinerja_Guru	.985	1.000
Sig. (1-tailed)	Mutu_Pembelajaran	.	.000
	Kinerja_Guru	.000	.
N	Mutu_Pembelajaran	30	30
	Kinerja_Guru	30	30

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kinerja_Guru <sup>a</sup>		.Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Mutu\_Pembelajaran

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.985 <sup>a</sup>	.970	.969	.248	.970	908.727	1	28	.000	1.836

a. Predictors: (Constant), Kinerja\_Guru

b. Dependent Variable: Mutu\_Pembelajaran

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.781	1	55.781	908.727	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1.719	28	.061		
	Total	57.500	29			

a. Predictors: (Constant), Kinerja\_Guru

b. Dependent Variable: Mutu\_Pembelajaran

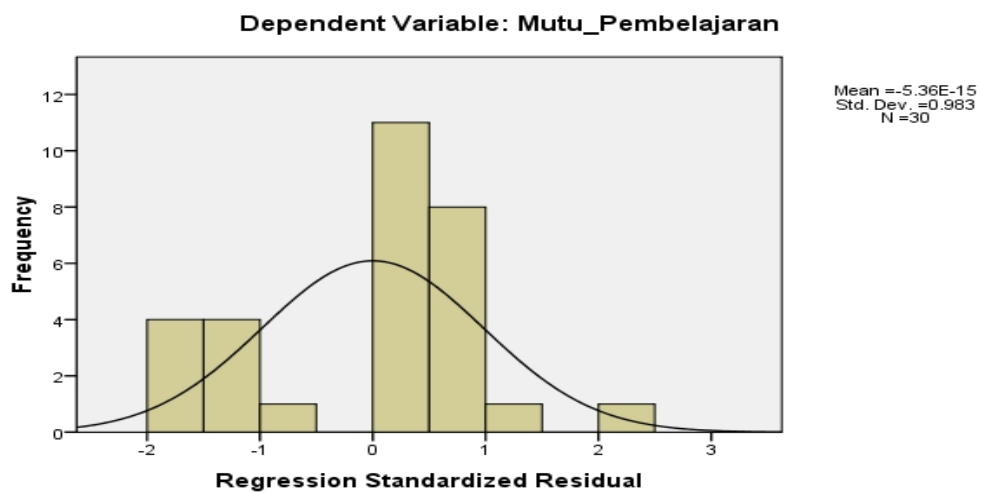
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.187	.721		-1.647	.111
	Kinerja_Guru	.469	.016	.985	30.145	.000

a. Dependent Variable: Mutu\_Pembelajaran

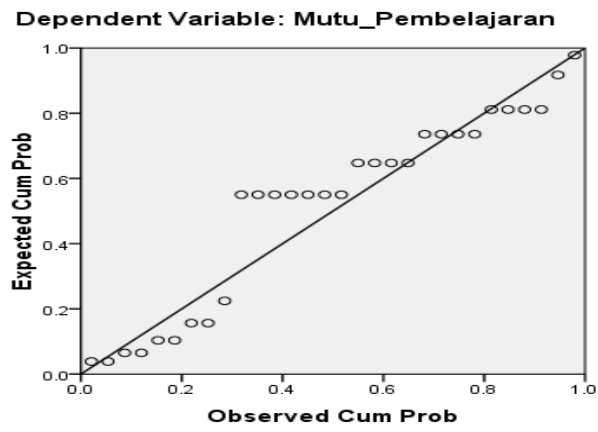
## Charts

Histogram

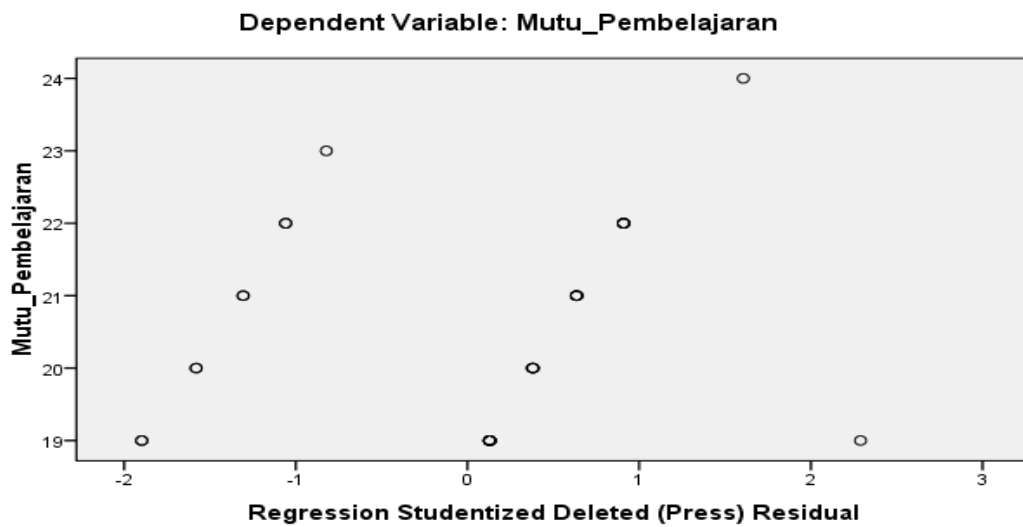


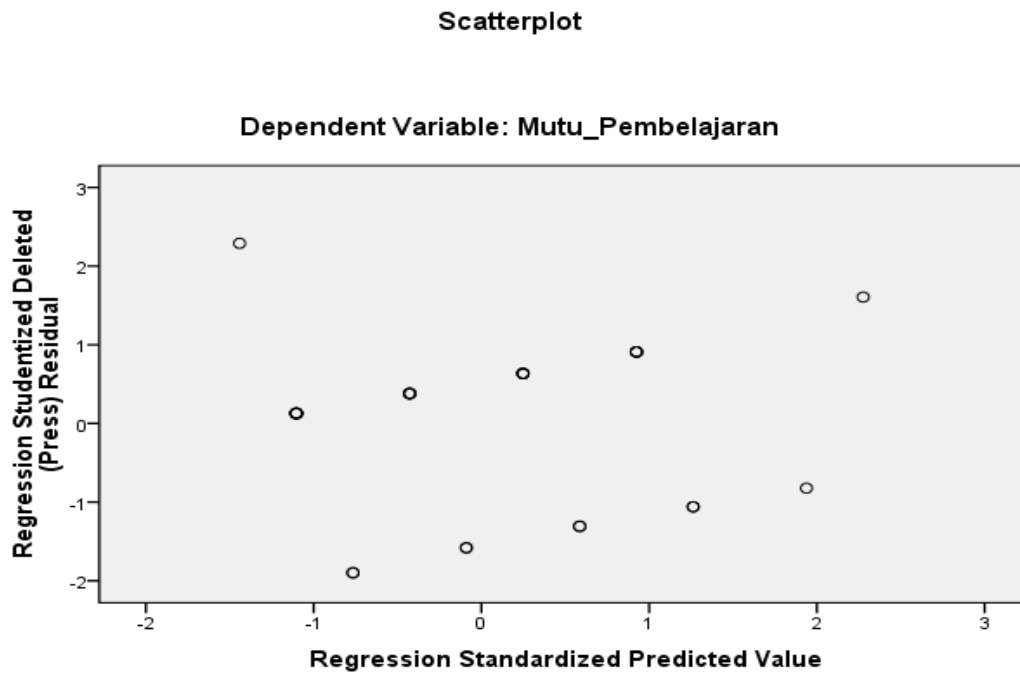


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot





## Lampiran 5 : Hasil Wawancara Penelitian

### DAFTAR PERTANYAAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU DI SMK FARMASI SYEKH YUSUF AL- MAKASSARI KECAMATAN SOMBA OPU KABUPATEN GOWA

- A. Identitas Responden
1. Nama : Abd. Gafur, S.Farm.,MM.,A.Pt
  2. Agama : Islam
  3. Jenis Kelamin :Laki-laki
  4. Jabatan : Kepala Sekolah
  5. Alamat : Sungguminasa
- B. Pelaksanaan Wawancara
1. Hari/tanggal : Rabu/ 10 September 2014
  2. Tempat : SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar  
Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

### C. Keterangan

Data dan informasi yang diperoleh hanya digunakan untuk penelitian ini.

#### **1. Bagaimana pendapat Bapak tentang tugas guru sebagai profesi di SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa?**

Bahwa secara umum guru di SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa sudah melaksanakan tugas profesinya dengan baik dan hasilnya juga secara umum peserta didik memiliki sikap dan perilaku yang baik, namun demikian guru harus tetap digenjut agar para guru bekerja lebih maksimal dalam menjalankan tugasnya sebagai profesi oleh karena masih adanya peserta didik yang memiliki perilaku yang kurang baik.

#### **2. Bagaimana pendapat bapak tentang sikap guru di lingkungan sekolah pada SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa?**

Bahwa menjadi salah satu kewajiban oleh setiap guru di SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa untuk memberikan contoh yang baik kepada peserta didik serta memiliki sikap dan komitmen yang tinggi terhadap pelaksanaan tugasnya sebagai guru.

#### **3. Bagaimana pendapat bapak tentang aktivitas guru pada SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa dalam bidang kemasyarakatan?**

Bahwa para guru yang di SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa selain aktif menjalankan tugas pokoknya sebagai guru, juga diharapkan aktif dalam kegiatan kemasyarakatan, oleh karena kegiatan kemasyarakatan merupakan salah satu kegiatan pengabdian pada masyarakat untuk mengaplikasikan ilmunya ditengah-tengah masyarakat.

**4. Bagaimana perencanaan kinerja guru pada SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa?**

Bahwa pihaknya selaku pimpinan senantiasa merumuskan dan mengambil kebijakan agar setiap kegiatan dalam proses belajar mengajar melalui perencanaan yang baik, mulai pada tahap persiapan pembelajaran sampai pada tahap evaluasi, baik dalam hal kurikulum maupun kemasyarakatan.

**5. Apakah pelaksanaan standar evaluasi terhadap keterampilan guru pada SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa terlaksana dengan baik?**

Bahwa evaluasi terhadap kinerja guru dalam penggunaan keterampilan dalam mengajar perlu dilakukan agar proses belajar mengajar berjalan dengan baik, kemudian evaluasi hendaknya dilakukan secara objektif dan tidak diskriminatif serta senantiasa membangun komunikasi dengan para guru terhadap rencana evaluasi maupun mengkomunikasikan hasil evaluasi selanjutnya

mengambil kebijakan pembinaan untuk peningkatan kinerja guru berdasarkan hasil evaluasi sebelumnya

**6. Bagaimanakah motivasi guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya pada SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa?**

Bahwa pada umumnya guru-guru di SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa sudah memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas tepat waktu dan terencana dalam pembelajaran.

**7. Bagaimanakah tingkat kedisiplinan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi guru pada SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa?**

Bahwa tingkat kedisiplinan guru pada SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa kurang maksimal, baik dari segi kedisiplinan waktu, maupun kedisiplinan terhadap tata tertib.

Sungguminasa, 10 September 2014

Abd. Gafur, S.Farm.,MM.,A.Pt

A. Identitas Responden

- 1., Nama : H. Abd. Haris, Machmud, SKP.,M.Kes
3. Agama : Islam
4. Jenis Kelamin :Laki-laki
5. Jabatan : Ketua Komite
6. Alamat : Sungguminasa

B. Pelaksanaan Wawancara

1. Hari/tanggal : Selasa/ 23 September 2014
2. Tempat : SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar  
Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

C. Keterangan

Data dan informasi yang diperoleh hanya digunakan untuk penelitian ini.

**1. Bagaimana pendapat bapak tentang tugas guru sebagai profesi di SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa?**

Bahwa tugas guru sangat mulia sebagai profesi karena guru dituntut untuk menanamkan nilai-nilai kepribadian yang baik dalam diri siswa, namun demikian masih ada beberapa siswa yang selalu melanggar peraturan sekolah serta berperilaku yang kurang baik dalam masyarakat, sehingga diharapkan kepada guru agar lebih maksimal menjalankan tugasnya sebagai profesi kepada siswa.

2. **Bagaimana pendapat bapak tentang perumusan tujuan pembelajaran di SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa?**

Bahwa di SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa telah dirumuskann tujuan pembelajaran dengan baik, hal ini Nampak pada prestasi siswa yang semakin baik dan mutu lulusan yag dapat bersaing dengan lulusan dari sekolah lain, walaupun demikian diharapkan di masa mendatang agar tujuan pembelajaran lebih dimaksimalkan agar pemahaman siswa terhadap semua mata pelajaran lebih baik, sehingga nantinya SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa dapat menjadi sekolah unggulan

3. **Bagaimana pendapat bapak tentang sikap guru di SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa?**

Bahwa pada umumnya guru SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa mampu memberikan sikap dan perilaku yang baik di tengah-tengah masyarakat, namun hal ini perlu ditingkatkan karena masih ada guru yang tidak dapat menempatkan dirinya dengan baik ketika berada di lingkungan masyarakat.

4. **Bagaimanakah pendapat bapak tentang pengetahuan yang dimiliki guru pada SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa?**

Bahwa di SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa telah dirumuskan tujuan pembelajaran dengan baik, hal ini nampak pada prestasi siswa yang semakin baik dan mutu lulusan yang dapat bersaing dengan lulusan dari sekolah lain, walaupun demikian diharapkan di masa

mendatang agar tujuan pembelajaran lebih dimaksimalkan agar pemahaman siswa terhadap semua mata pelajaran lebih baik, sehingga nantinya SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa dapat menjadi sekolah unggulan.

**5. Bagaimana tingkat kedisiplinan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi guru pada SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa?**

Bahwa tingkat kedisiplinan guru pada SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa kurang maksimal, baik dari segi kedisiplinan waktu, maupun kedisiplinan terhadap tata tertib, sehingga kadang-kadang siswa memakai pakaian tidak rapi, bersih dalam mengikuti pelajaran dan terlambat masuk di kelas mengikuti pembelajaran

Sungguminasa, 10 September 2014

H. Abd. Haris, Machmud, SKP.,M.Kes



A. Identitas Responden

- 1., Nama : Aswar Rahman, SKM
3. Agama : Islam
4. Jenis Kelamin : Laki-laki
5. Jabatan : Guru Bidang Studi Kewarganegaraan
6. Alamat : Sungguminasa

B. Pelaksanaan Wawancara

1. Hari/tanggal : Selasa/ 23 September 2014
2. Tempat : SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar  
Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

C. Keterangan

Data dan informasi yang diperoleh hanya digunakan untuk penelitian ini.

**1. Bagaimana tingkat pendidikan guru pada SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa?**

Bahwa SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam penyelenggaraan proses belajar mengajar termasuk baik, karena rata-rata tingkat pendidikan guru berpendidikan Sarjana S1.

**2. Bagaimanakah perencanaan kinerja guru pada SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa?**

Bahwa pihaknya selaku pimpinan senantiasa merumuskan dan mengambil kebijakan agar setiap kegiatan dalam proses belajar mengajar melalui perencanaan yang baik, mulai pada tahap persiapan pembelajaran sampai pada tahap evaluasi, baik dalam hal kurikulum maupun kemasyarakatan.

Sungguminasa, 23 September 2014

Aswar rahman, SKM

A. Identitas Responden

- 1., Nama : Aulia, S.farm, A.Pt, M.Kes
3. Agama : Islam
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Jabatan : Guru Bidang Studi farmakologi

6. Alamat : Sungguminasa

B. Pelaksanaan Wawancara

1. Hari/tanggal : Selasa/ 29 September 2014
2. Tempat : SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar  
Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

C. Keterangan

Data dan informasi yang diperoleh hanya digunakan untuk penelitian ini.

**1. Bagaimanakah pendapat ibu tentang perumusan tujuan pembelajaran pada SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa**

Bahwa perumusan tujuan pembelajaran sangat penting dirumuskan dengan baik karena jika tujuan tidak tersusun dengan baik, maka proses belajar mengajar ibarat berjalan tanpa tujuan, olehnya itu, para guru di SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa telah merumuskan tujuan pembelajaran secara khusus maupun tujuan pembelajaran secara umum kemudian dijabarkan dalam silabus untuk setiap mata pelajaran.

**2. Apakah sarana dan prasarana yang dimiliki guru dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya di SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa cukup memadai?**

Bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki oleh SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa dalam penyelenggaraan proses pembelajaran belum sepenuhnya terpenuhi dengan baik, sehingga pelaksanaan tugas

dan fungsi yang berhubungan secara langsung dengan peserta didik belum berjalan secara efektif dan efisien,

Sungguminasa, 29 September 2014

Aulia, S.farm, A.Pt, M.Kes

A. Identitas Responden

- 1., Nama : Hasrul, S.ST
2. Agama : Islam
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Jabatan : Guru Bidang Studi Kimia
5. Alamat : Sungguminasa

B. Pelaksanaan Wawancara

1. Hari/tanggal : Selasa/ 2 Oktober 2014

2. Tempat : SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar  
Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

C. Keterangan

Data dan informasi yang diperoleh hanya digunakan untuk penelitian ini.

**1. Bagaimanakah pendapat bapak tentang perumusan tujuan pembelajaran pada oleh SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa?**

bahwa umumnya tujuan pembelajaran di SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa telah dirumuskan dengan baik oleh para guru pengampuh mata pelajaran, walaupun memang masih ada beberapa mata pelajaran yang belum maksimal dalam hal rumusan tujuan pembelajaran yang akan dilaksanakan, namun sudah cukup baik.

**2. Bagaimanakah pendapat bapak tentang Motivasi Guru dalam Menjalankan Tugas dan Fungsinya pada SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa?**

bahwa motivasi yang dimiliki para guru di SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa dalam menjalankan tugasnya sudah tergolong sangat baik, hal tersebut nampak dalam pelaksanaan tugas guru sehari-hari yang berjalan dengan baik, demikian halnya dengan pemenuhan kebutuhan lainnya dapat dipenuhi dengan baik.

Sungguminasa, 2 Oktober 2014

Hasrul, S.ST

A. Identitas Responden

- 1., Nama : Imam Santoso
2. Agama : Islam
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Jabatan : Ketua Osis
5. Alamat : Sungguminasa

B. Pelaksanaan Wawancara

1. Hari/tanggal : Selasa/ 10 Oktober 2014
2. Tempat : SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar  
Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

C. Keterangan

Data dan informasi yang diperoleh hanya digunakan untuk penelitian ini.

1. **Bagaimanakah pendapat anda tentang sikap guru di lingkungan sekolah pada SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa**

bahwa pada umumnya para guru di SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa senantiasa memberikan contoh yang baik kepada para siswa, baik dalam hal kedisiplinan mengikuti pelajaran, cara berpakaian, maupun menjaga etika dan kesopanan dalam pergaulan.

Sungguminasa, 2 Oktober 2014

Imam Santoso

A. Identitas Responden

- 1., Nama : Dra. Sayyidah
2. Agama : Islam
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Jabatan : Guru Bidang Studi Agama
5. Alamat : Sungguminasa

B. Pelaksanaan Wawancara

1. Hari/tanggal : Selasa/ 13 Oktober 2014
2. Tempat : SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar  
Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

C. Keterangan

Data dan informasi yang diperoleh hanya digunakan untuk penelitian ini.

**1. Bagaimanakah pendapat ibu tentang aktivitas guru dalam mengembangkan aspek psikomotorik peserta didik dalam beribadah pada SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa?**

setiap peserta didik diajarkan tata cara menjalankan ibadah di dalam kelas yang kemudian dilaksanakan dalam keseharian peserta didik. Kegiatan keagamaan menjadi salah satu kegiatan pokok setiap

peserta didik, di mana antara teori dan praktek dianjurkan kepada siswa, misalnya tata cara mengerjakan shalat, tata cara berwudhu, cara membaca Al-Qur'an.

Sungguminasa, 13 Oktober 2014

Dra. Sayyidah

#### A. Identitas Responden

- 1., Nama : Muh. Amin, M.Pd
2. Agama : Islam
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Jabatan : Guru Bidang Studi Bahasa Indonesia
5. Alamat : Sungguminasa

#### B. Pelaksanaan Wawancara

1. Hari/tanggal : Selasa/ 15 Oktober 2014
2. Tempat : SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar  
Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

#### D. Keterangan

Data dan informasi yang diperoleh hanya digunakan untuk penelitian ini.

#### 1. Bagaimana pendapat bapak tentang aktivitas guru dalam mengembangkan aspek psikomotorik peserta didik dalam beribadah pada pada SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa?

bahwa setiap memasuki ruang kelas siswa diwajibkan menyampaikan salam, menghafal surah-surah pendek atau surah pilihan, kemudian sekali dalam seminggu melaksanakan shalat berjamaah di mesjid. Shalat berjamaah ini dimaksudkan agar peserta didik ini memahami pentingnya shalat berjamaah ini dimaksudkan agar peserta didik memahami pentingnya shalat



berjamaah serta membiasakan shalat berjamaah dalam kehidupannya.

Sungguminasa, 15 Oktober 2014

Muh. Amin, M.Pd

A. Identitas Responden

- 1., Nama : Dian Mustika, S.Pd
2. Agama : Islam

- 3. Jenis Kelamin : Perempuan
- 4. Jabatan : Kepala Tata Usaha
- 5. Alamat : Sungguminasa

B. Pelaksanaan Wawancara

- 1. Hari/tanggal : Selasa/ 20 Oktober 2014
- 2. Tempat : SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar  
Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

D. Keterangan

Data dan informasi yang diperoleh hanya digunakan untuk penelitian ini.

- 1. **Bagaimana komunikasi pimpinan kepada guru sebelum dan sesudah evaluasi pada SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa?**
- 2. bahwa evaluasi kinerja guru yang mutlak dilakukan secara rutin dalam setiap organisasi termasuk sekolah, untuk mengetahui perkembangan dan hasil kinerja guru di SMK Farmasi Syekh Yusuf Al Makassar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

Sungguminasa, 15 Oktober 2014

Dian Mustika, S.Pd

## **Lampiran 6 : Daftar Riwayat Hidup Penulis**

### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

St. Zakiyah, lahir di Ujung Pandang pada tanggal 18 Juli 1986, buah hati pasangan H. Mustafa dan Hj. Rahma. Penulis memulai pendidikan dasar di SD Inpres Mangasa Kabupaten Gowa pada tahun 1992 dan tamat pada tahun 1999.

Penulis kemudian melanjutkan pendidikan di MTSN Model Makassar dan tamat pada tahun 2002. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan ke MAN 2 Model Makassar dan tamat pada tahun 2004, kemudian penulis berhasil menyelesaikan pendidikan pada Program S-1 UIN Alauddin Makassar pada tahun 2009. Pada tahun yang sama, penulis diangkat menjadi Dosen Tetap Pendidikan Agama Islam dan di tempatkan sebagai Kepala tata Usaha di Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. Kemudian pada tahun 2011 penulis melanjutkan kembali pendidikan Magister (S2) di Universitas Muhammadiyah Makassar pada jurusan Magister Manajemen Pendidikan Islam. Pada tahun 2012, penulis menikah dengan Pratu Amrullah dan dikaruniai seorang anak bernama Kirana Zahrah. Saat ini penulis mengabdikan dirinya sebagai tenaga pengajar di Akademi Kebidanan Syekh Yusuf Kabupaten Gowa.