

**PENGARUH KOMITMEN GURU DAN KOMPETENSI PEDAGOGIK
TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI
SMA NEGERI DI KOTA PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan guna memenuhi persyaratan
untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Strata Satu (S1)*



OLEH

FITRI RIZKA FEBRINA
2007 / 88615

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN GURU DAN KOMPETENSI PEDAGOGIK
TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI SMA NEGERI DI KOTA PADANG

Nama : Fitri Riska Febrina
BP/NIM : 2007/88615
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Juli 2012

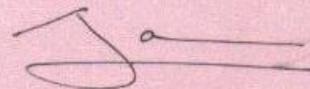
Pembimbing I

Disetujui Oleh

Pembimbing II



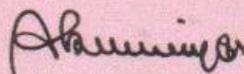
Prof. Dr. Agus Irianto
NIP. 19540830 198003 1 001



Kamaruddin, SE, MS
NIP.19470717 197602 1 001

Mengetahui :

Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi FE-UNP



Dra. Armida .S, M.Si
NIP. 19660206 199203 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi

Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Padang

**Pengaruh Komitmen Guru dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru
Ekonomi SMA Negeri di Kota Padang**

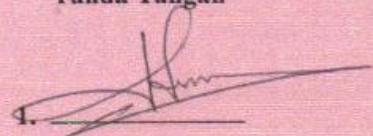
Nama : Fitri Riska Febrina
BP/NIM : 2007/88615
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

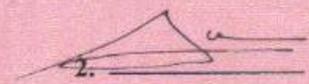
Padang, Februari 2013

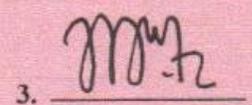
Tim Penguji

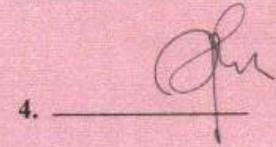
Tanda Tangan

No	Jabatan	Nama
1.	Ketua	Prof.Dr.Agus Irianto
2.	Sekretaris	Kamaruddin,SE,MS
3.	Anggota	Dr. Marwan,M.Si
4.	Anggota	Elvi Rahmi,S.Pd,M.Pd

1. 

2. 

3. 

4. 

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : FITRI RISKA FEBRINA
NIM/Tahun Masuk : 88615/2007
Tempat/Tanggal Lahir : Padang/15 Februari 1989
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jln.Bandar Buat Rt 02 Rw 02 No 30 Padang
No. Hp/Telepon : 085263500775
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Guru, dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kota Padang

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) Saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran Saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka Saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, 9 Agustus 2012

Yang menyatakan



FITRI RISKA FEBRINA
Nim. 88615/2007

ABSTRAK

Fitri Rizka Febrina. 88615-2007. Pengaruh Komitmen Guru dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kota Padang. Program Studi Pendidikan Ekonomi. Universitas Negeri Padang 2012.

**Pembimbing 1. Prof. Dr. Agus Irianto
2. Kamaruddin, SE, MS**

Penelitian ini dilatar belakangi oleh fenomena di lapangan bahwa terdapat banyak permasalahan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan dan menganalisis seberapa besar pengaruh: (1) Komitmen Guru terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Padang, (2) Kompetensi Pedagogik terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Padang dan (4) Untuk mengetahui komitmen guru, dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Padang..

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dan asosiatifl. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru ekonomi di SMA Negeri di kota Padang. Sampel diambil berdasarkan *proportional random sampling* sebanyak 40 orang guru. Alat pengumpul data yang digunakan berupa angket model *skala likert* yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Data diolah dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh komitmen guru terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di kota Padang. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di kota Padang. (3) Terdapat pengaruh bersama-sama yang signifikan antara komitmen guru dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di kota Padang.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, disarankan kepada guru dan kepala sekolah untuk lebih meningkatkan komitmen dan kompetensi untuk mencapai kinerja guru yang lebih baik.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahiwabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Komitmen Guru dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kota Padang”**.

Salawat dan salam tak henti-hentinya penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kependidikan Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, petunjuk dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agus Irianto sebagai pembimbing I, dan Bapak Kamaruddin, SE, MS sebagai pembimbing II, yang telah memberikan masukan dan saran serta

dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini.

2. Bapak/Ibu tim penguji: (1) Prof.Dr.Agus Irianto, (2) Bapak Kamaruddin, SE, MS, (3) Bapak Dr.Marwan, M.Si, dan (4) Ibu Elvi Rahmi,S.Pd, M.Pd yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk kesempurnaan skripsi ini.
3. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang beserta staf dan karyawan/ti yang telah memberikan kemudahan dalam administrasinya.
4. Ibu Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen staf Pengajar fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis kuliah.
6. Bapak/Ibuk Kepala Sekolah SMA Negeri di Kota Padang.
7. Para Majelis Guru SMA Negeri di Kota Padang
8. Almarhum Ayahanda dan Almarhum Ibunda beserta keluarga tercinta yang selalu memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Anak-anak Roesoah tercinta. (**Rahma Wita, Yoli Gusmita, Ivony Youlanda, Triana Widya Putri, Lisna Handayani, Defina Tridiyanti, Rina Putri Yanti dan Roza Linda**) yang selalu membantu penulis dari awal hingga skripsi ini selesai. Memberikan do'a, semangat, dukungan baik moril maupun materil. The best buat kalian yang selalu ada saat fitri senang maupun sedih.

10. Rekan-rekan mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2007 yang senasib dan seperjuangan dengan penulis yang telah memberikan semangat dan dorongan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan ibarat pepatah “*Tak Ada Gading Yang Tak Retak*”, maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan dapat memberikan manfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya. Amin

Padang, Juni 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Perumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	10
1. Kinerja	
a. Pengertian Kinerja.....	10
b. Kinerja Guru dalam Pembelajaran	11
c. Evaluasi Kinerja	19
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	21

e. Indikator Kinerja Guru	23
2. Komitmen Guru	
a. Pengertian	23
b. Faktor-fakrot yang mempengaruhi komitmen	26
c. Indikator Komitmen	26
d. pentingnya Komitmen	27
3. Kompetensi Pedagogik	
a. Pengertian kompetensi	28
b. Kompetensi Pedagogik	31
B. Penelitian yang Relevan	35
C. Kerangka Konseptual	35
D. Hipotesis	37

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel.....	38
D. Jenis dan Sumber Data.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data.....	42
F. Definisi Operasional	43
G. Instrumen Penelitian	43
H. Uji Instrumen Penelitian	47
I. Teknik dan Analisis Data.....	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	58
B. Hasil Penelitian.....	64
1. Gambaran Umum Responden Penelitian	64
2. Deskriptif Data (Variabel Penelitian).....	65
3. Analisis induktif	87
a. Uji Normalitas	87
b. Uji Multikolinearitas	88
4. Hasil Regresi Berganda	89
a. Uji Regresi Berganda	89
b. Uji Koefesien Determinasi	91
5. Uji Hipotesis	92
C. Pembahasan	95

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	99
B. Saran	99

DAFTAR PUSTAKA	101
-----------------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel

Halaman

1. Data Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kota Padang	4
2. Tingkat Komitmen Guru Menurut Imron.....	27
3. Populasi Guru Ekonomi SMA Negeri di Kota Padang	39
4. Jumlah Sampel Guru yang Mewakili Masing-masing Sekolah.....	41
5. Kategori Pernyataan Angket Berdasarkan Skala Likert.....	46
6. Kisi-kisi Instrumen.....	47
7. Hasil Uji Validitas.....	49
8. Kriteria besarnya Koefisien Reliabilitas	51
9. Kategori Tingkat Capaian Responden	54
10. Deskriptif Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
11. Deskriptif Data Responden Berdasarkan Golongan	65
12. Distribusi Frekuensi Komitmen Guru	66
13. Distribusi Frekuensi komitmen guru Indikator Kepedulian Terhadap Tugas	67
14. Distribusi Frekuensi komitmen guru Indikator Tanggap Terhadap Perubahan	68
15. Distribusi Frekuensi komitmen guru Indikator Semangat Mengembangkan Diri.....	69
16. Distribusi Frekuensi komitmen guru Indikator Loyalitas	70
17. Distribusi Frekuensi komitmen guru Indikator Penyediaan waktu.....	71
18. Distribusi Frekuensi Kompetensi Pedagogik	72
19. Distribusi Frekuensi kompetensi Pedagogik Indikator Menguasai Karakteristik Peserta Didik.....	73
20. Distribusi Frekuensi kompetensi Pedagogik Indikator Menguasai Teori Belajar dan Prinsip-Prinsip Belajar yang Mendidik	74
21. Distribusi Frekuensi kompetensi Pedagogik Indikator Pengembangan Kurikulum.....	75

22. Distribusi Frekuensi kompetensi Pedagogik Indikator Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik	76
23. Distribusi Frekuensi kompetensi Pedagogik Indikator Pengembangan Potensi Peserta Didik	78
24. Distribusi Frekuensi kompetensi Pedagogik Indikator Komunikasi Peserta Didik.....	79
25. Distribusi Frekuensi kompetensi Pedagogik Indikator Penilaian dan Evaluasi	80
26. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Ekonomi.....	81
27. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Indikator Menyusun merencanakan pembelajaran	82
28. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Indikator Melaksanakan Proses Belajar Mengajar.....	
29. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Indikator Pengelolaan Kelas	83
30. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Indikator Pelaksanaan Evaluasi	84
31. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Indikator Tindak lanjut Melakukan Evaluasi	86
32. Rangkuman Hasil Uji Normalitas	88
33. Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas	89
34. Analisa Regresi Berganda	90
35. Hasil Analisis Determinasi	91
36. Hasil Uji F	92
37. Hasil Uji T	93

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Angket	103
2. Angket Penelitian.....	104
3. Tabulasi Data Uji Coba Angket.....	109
4. Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Coba Angket	112
5. Tabulasi Data Penelitian.....	118
6. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian.....	124
7. Hasil Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas, dan Analisis Regresi Linear Berganda)	127
8. Tabel t, dan F.....	131
9. Surat izin	

BAB I

PENDAHULAN

A. Latar Belakang Masalah

Kekayaan bangsa yang sangat tinggi nilainya adalah para siswa yang duduk dibangku pendidikan, sebagai tonggak estafet dan yang menentukan masa depan bangsa dan Negara untuk masa yang akan datang, agar bangsa ini bisa sejajar dengan bangsa-bangsa yang ada dibelahan dunia. Sebagai faktor yang menentukan keberhasilan pendidikan diantaranya adalah kepala sekolah, guru dan siswa itu sendiri. Namun diantara faktor ini yang paling berperan adalah guru dan kepala sekolah.

Guru merupakan faktor yang dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Disekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan, selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan professional guru dan mutu kinerjanya.

Undang-undang SISDIKNAS No.20 tahun 2003 pasal 1 telah mengatur dengan tegas mengenai pelaksanaan pendidikan di Indonesia. Selain itu juga untuk mencapai keberhasilan pendidikan disekolah/ madrasah, dituntut sekali peran seorang pemimpin atau kepala sekolah yang bertugas sebagai guru dan pemimpin lembaga

sekolah dan organisasi sekolah. Kepala sekolah merupakan guru dengan tugas tambahan untuk mengurus organisasi sekolah, artinya seseorang yang berstatus guru yang mengemban tugas sebagai pemimpin di sekolah. Peraturan pemerintah RI No.28 tahun 1990 tentang pendidikan dasar pasal 102 ayat 1 mengatakan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah.

Kinerja guru menurut Yamin (2010:87) adalah "perilaku respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas". Kinerja guru memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas guru. Keberhasilan dalam bidang pendidikan pada setiap tingkat satuan pendidikan dan setiap bidang mata pelajaran yang dilakukan guru pada setiap unit pendidikan.

Kinerja merupakan perwujudan dari hasil kerja seseorang anggota organisasi yang pada gilirannya akan menentukan kesuksesan dari keberhasilan organisasi. Sehingga dapat pula dikatakan bahwa terciptanya atau tidaknya tujuan organisasi terutama ditentukan oleh kinerja organisasi baik secara kuantitas maupun kualitas.

Kinerja memiliki pengaruh yang besar untuk menunjang keberhasilan guru dalam pembelajaran. Jika kinerja guru baik maka hasil kerjanya juga akan baik. Dikemukakan oleh Imron (1995:209) bahwa semakin tinggi kinerja seseorang semakin tinggi pula hasil kerjanya sebaliknya semakin rendah kinerja seseorang semakin rendah pula hasil kerjanya. Menurut peraturan Menteri Pendidikan Nasional

Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi akademik dan Kompetensi Guru dalam Rusman (2010:53) menjelaskan tentang kualitas kinerja guru yang menyatakan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari keempat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional. Berdasarkan empat kompetensi tersebut terdapat beberapa indikator pengukur kinerja guru dalam pembelajaran yang menunjang peningkatan kualitas guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan memberikan tindak lanjut terhadap pembelajaran.

Menurut Arikunto dalam Irma (2010:16) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain: sikap, kemampuan atau keterampilan, kompetensi, komitmen, minat, disiplin, intelegensi, dan kepribadian. Sedangkan yang termaksud faktor eksternal meliputi sarana dan prasarana, isentif atau gaji, budaya organisasi, suasana kerja, dan lingkungan kerja, iklim organisasi, suasana kerja, dan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan hasil observasi penulis di SMA negeri kota Padang didapatkan kesan bahwa kinerja guru dalam menjalankan tugasnya masih rendah. Hal ini terlihat dari masih adanya guru belum mempersiapkan perangkat pembelajaran, mempersiapkan media pembelajaran serta masih belum optimal kemampuan guru melaksanakan pembelajaran. Hal tersebut tercermin dari presentase Daftar Penilaian Pelaksanaan Kinerja guru di SMA Negeri kota Padang tahun 2011.

Tabel 1
Data presentase Kinerja Guru Ekonomi SMA N Kota Padang 2011

Indikator	Frekuensi (F)	Presentase (%)
Tidak Membuat Rencana Proses Pembelajaran (RPP)	9	13,23
Menggunakan media dan sumber belajar yang sama	19	27,94
Penilaian Prestasi Belajar Siswa	52	76,47
Melaksanakan Pengelolaan Kelas	45	66,17
Jumlah Guru	68	100

Sumber : Data dari wakil kurikulum dan wawancara di SMA Negeri Padang 2011

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat masih belum maksimalnya kinerja guru yang dilakukan oleh guru SMA Negeri Kota Padang. Hal ini terlihat masih adanya guru yang tidak membuat rencana proses pembelajaran yaitu presentase tidak membuat rencana proses pembelajaran adalah 13,23% . Dari tabel 1 juga dapat dilihat juga masih ada guru yang menggunakan bahan dan sumber belajar yang sama dari waktu kewaktu, yaitu dengan presentase 27,94%. Guru yang hanya memberikan penilaian prestasi belajar siswa yaitu dengan presentase terendah 76,47%. Serta guru yang melakukan pengelolaan kelas yaitu dengan presentase 66,17%.

Dari pengamatan proses belajar mengajar (PBM), penulis menemukan beberapa fenomena seperti: masih ada guru yang hanya memberikan catatan tampa, masih ada guru yang sepenuhnya dengan metode ceramah, masih minimnya guru yang memanfaatkan teknologi informasi untuk menunjang pembelajaran dan belum optimal pengelolaan kelas pada saat proses belajar mengajar.

Berdasarkan hal diatas peneliti dapat melihat hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantara keterampilan yang dimiliki guru belum

mendukung baik dari segi fisik maupun mental, perubahan teknologi, serta kurangnya perhatian kepala sekolah untuk menumbuhkan motivasi guru untuk mengikuti pelatihan yang bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan guru tersebut.

Permasalahan-permasalahan yang terjadi terhadap kinerja guru di SMA Negeri di kota Padang diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor. Hal ini sesuai dengan pendapat Anoraga dalam Yuningsih (2004:13) yang mengungkap bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kemampuan atau kompetensi, pendidikan, semangat kerja, iklim kerja, komitmen, disiplin, motivasi, budaya organisasi, supervisi atau pengawasan. Disini nampak komitmen guru dan kompetensi guru merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Rendahnya kinerja guru dapat dilihat dari (1) kurang inisiatif guru dalam melaksanakan tugasnya, seperti bekerja dengan penuh ketekunan jika disenangi dan masih belum bisa dan benar dalam membuat Rencana proses Pembelajaran (RPP). (2) Rendahnya semangat guru dalam melaksanakan tugasnya.

Komitmen guru dapat mempengaruhi kinerja guru. Walaupun tidak secara langsung dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Komitmen adalah kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan tanggung jawab. Dilihat dari observasi awal penulis dilapangan rendahnya komitmen guru dapat terlihat dari kurang peduli guru terhadap tugas seperti kurang optimal dalam menyiapkan rencana pembelajaran, masih kurang persiapan guru dalam menyiapkan bahan ajar seperti buku paket yang digunakan dalam mengajar masih sangat minim, kurang perhatian guru terhadap tugas pokoknya dengan mengulur-ngulur waktu masuk kedalam lokal,

ada sebagian guru yang terlambat datang ke sekolah, tidak mau waktu berlebih untuk membantu dan membimbing siswa jika guru lain tidak datang, masih ada guru yang tidak mempergunakan waktu itu sedangkan dikantor banyak guru yang berbincang-bincang saja.

Berdasarkan pengamatan penulis yang ditemui dilapangan bahwa rendahnya kinerja guru juga diduga terkait dengan kompetensi pedagogik guru, karena terlihat ada sebagian guru belum sepenuhnya memiliki kompetensi pedagogik dalam mengelola proses belajar mengajar, sehingga memperoleh pelaksanaan proses belajar mengajar itu sendiri berjalan secara monoton dan kaku. Sebagai jalan keluar untuk guru tersebut termaksud yang mengalami kesulitan dalam kegiatan pembelajaran, diperlukan suatu peningkatan kompetensi pedagogik.

Fenomena yang dilihat dilapangan ada guru yang kurang memahami sikap dan perilaku masing-masing siswanya, seperti bagaimana sebaiknya seorang guru dalam menyikapi siswa yang tidak memperhatikan materi yang disampaikan oleh guru. Dalam proses belajar-mengajar, ketika memulai proses belajar mengajar, guru langsung memberi materi baru dan terkadang lupa untuk memeriksa kesiapan siswa untuk belajar dan juga tanpa mengajak dulu siswa untuk mengingat kembali materi sebelumnya.

Dari pendapat diatas tampak bahwa ,komitmen guru dan kompetensi pedagogik merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kompetensi pedagogik, dan komitmen guru sangat menentukan kinerja individu. Mengingat pentingnya kompetensi pedagogik, dan komitmen guru dalam meningkatkan kinerja

guru serta adanya permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis merasa perlu dan tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH KOMITMEN GURU DAN KOMPETENSI PEDAGOGIK TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI SMA NEGERI DI KOTA PADANG”**.

B. Identifikasi Masalah

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru baik faktor eksternal maupun faktor internal. Sehingga didapatkan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Komitmen guru ekonomi masih rendah.
2. Guru kurang peduli terhadap tugas-tugas pokoknya dan masih ada guru yang terlambat datang kesekolah.
3. Masih rendahnya kompetensi pedagogik yang dimiliki oleh guru ekonomi, hal ini terlihat masih ada guru ekonomi yang kurang memahami perilaku/ sikap masing-masing siwa.
4. Kinerja guru ekonomi masih rendah, terlihat masih ada guru yang tidak membuat rencana proses pembelajaran, dan ada guru yang tidak memperbaharui program pembelajaran tiap semester/tiap tahunnya.

C. Pembatasan Masalah

Agar penulisan ini lebih terarah, maka penulis hanya meneliti pengaruh komitmen guru dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di kota Padang.

D. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sejauhmana pengaruh komitmen guru terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Padang?
2. sejauhmana pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Padang?
3. Sejauhmana pengaruh komitmen guru dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di kota Padang?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh komitmen guru terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di kota Padang.
2. Pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di kota Padang.
3. Pengaruh komitmen guru dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di kota Padang.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan bermanfaat:

1. Sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program sarjana pendidikan (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

2. Sebagai bahan pertimbangan bagi guru dalam melaksanakan profesinya sebagai guru atau pegawai yang baik dalam sekolah.
3. Sebagai bekal dan pengetahuan bagi penulis sebagai calon pendidik.
4. Memberikan gambaran kepada penulis selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Menurut Rivai (2004:14) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Hasibuan (2001:34) menyatakan bahwa kinerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Rusman (2010:50) kinerja diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Menurut Rusman (2010:50) dikutip dari August W. Smith, *performance is output derives from proses, human or therwise*, yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud tugas seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.

Menurut Rusman (2010:95) kinerja atau unjuk kerja dalam konteks profesi guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran/KBM dan melakukan penilaian hasil belajar.

Menurut Yamin (2010:87) perihal tenaga pengajar dengan kinerjanya adalah:

Menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawabnya sebagai seorang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik kearah kedewasaan mental spiritual maupun fisik biologis.

Dari pendapat para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil yang dapat dicapai dari pekerjaan yang dilaksanakan guru sebagai pendidik, pengajar, pengelolaan proses belajar dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Jadi kinerja guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang diperlihatkan guru dalam melaksanakan tugas – tugasnya sebagai guru, baik dalam perencanaan, pengajaran, pelaksanaan pengajaran, evaluasi pengajaran, penggunaan sumber/media pembelajaran dan melaksanakan pengelolaan kelas.

b. Kinerja guru dalam pembelajaran

Sesuai dengan kurikulum yang berkembang saat ini yaitu kurikulum KTSP maka tugas guru dalam pembelajaran seperti yang dikemukakan Mulyasa (2007:249) Guru sebagai pengajar harus mampu mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan pembelajaran. Salah satunya mengembangkan

program pengajaran yang merupakan implementasi dari KTSP. Kunandar (2007:213) menyatakan pengembangan program pengajaran mencakup pengembangan:

1. Program tahunan merupakan program pengajaran untuk jangka panjang dalam satu tahun, seperti program semester, program mingguan, dan program harian.
2. Program semester yang berisikan garis-garis besar mengenai hal-hal yang hendak dilaksanakan dan dicapai dalam semester tersebut yang merupakan penjabaran dari program tahunan.
3. Pengembangan silabus. Silabus merupakan penjabaran lebih lanjut dari standar kompetensi dan kompetensi dasar yang ingin dicapai serta materi pokok yang perlu dipelajari siswa dalam rangka mencapai standar kompetensi dan kompetensi dasar.
4. Penyusunan RPP merupakan rencana yang menggambarkan prosedur dan pengembangan pembelajaran untuk mencapai satu kompetensi dasar yang ditetapkan dalam standar isi dan dijabarkan dalam silabus. Tujuannya adalah untuk mempermudah, memperlancar dan meningkatkan hasil proses belajar mengajar. Komponen-komponen yang didapat dalam RPP adalah : identitas mata pelajaran, standar kompetensi dan kompetensi dasar, materi pelajaran, strategi dan skenario pembelajaran serta penilaian dan tindak lanjut.

Menurut Sudjana (2000:19) kemampuan professional harus dimiliki guru adalah merencanakan program belajar mengajar, melaksanakan dan memimpin / mengelola proses belajar mengajar, menilai kemampuan proses belajar mengajar, dan menguasai bahan pelajaran. Menurut Rusman (2010:75), berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departement of Edication* telah mengembangkan *Teacher Performance Assessment* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kinerja Guru (APKG). Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru, yaitu:

- (1) Rencana pembelajaran (*Teching Plan And Material*) atau sekarang disebut dengan renpen atau RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran),
- (2) prosedur pembelajaran (*Classroom Procedure*), dan hubungan antarpribadi (*Ineterpersonal Skill*), dan
- (3) penilaian pembelajaran.

Dengan demikian kinerja guru dapat diukur melalui hasil kerjanya dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penggunaan media pembelajaran dan sumber belajar, pelaksanaan penilaian prestasi belajar siswa, dan pengelolaan kelas.

1. Perencanaan pembelajaran

Menurut Sanjaya (2010:28) perencanaan pembelajaran adalah Proses pengambilan keputusan hasil berfikir secara rasional tentang tentang sasaran dan tujuan pembelajaran tertentu yakni perubahan perilaku serta rangkaian kegiatan yang harus

dilaksanakan sebagai upaya pencapaian tujuan tersebut dengan memanfaatkan segala potensi dan sumber belajar yang ada.

Menurut Nurdin (2005:85) perencanaan oleh guru dalam mengajar meliputi (1) penentuan tujuan mengajar, (2) pemilihan materi sesuai dengan waktu, (3) strategi optimum, (4) alat dan sumber, serta (5) kegiatan belajar siswa dan (5) evaluasi. Menurut Dick and Carrey dalam Uno (2009:23) mengemukakan bahwa kemampuan dalam merencanakan pembelajaran pengajaran meliputi 10 langkah yaitu;

1. Mengidentifikasi tujuan umum pengajaran
2. Melaksanakan analisis pengajaran
3. Mengidentifikasi tingkah laku masukan dan karakteristik siswa
4. Merumuskan tujuan performansi
5. Mengembangkan butir – butir tes acuan patokan
6. Mengembangkan strategi pengajaran
7. Mengembangkan dan memilih material pengajaran
8. Mendesain dan melaksanakan evaluasi formatif
9. Merevisi bahan pembelajaran
10. Mendesain dan melaksanakan evaluasi sumatif

Menurut Rusman (2010:75) Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah “tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar”. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Dapat disimpulkan aspek-aspek perencanaan pengajaran yang akan dilihat dalam penelitian ini : (1) merencanakan pengorganisasian bahan

pengajaran, (2) merencanakan pengelolaan kegiatan belajar mengajar, (3) merencanakan pengelolaan kelas, (4) merencanakan kegiatan media dan sumber pengajaran, (5) merencanakan penilaian prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran. Merencanakan pembelajaran merupakan suatu proses pembuatan atau merancang rangkaian kegiatan pembelajaran yang harus dilaksanakan sebagai upaya pencapaian tujuan pembelajaran yang merupakan suatu hal yang harus dilaksanakan oleh guru berisikan kegiatan yang harus dilakukan siswa selama pengajaran, karena ini merupakan salah satu kompetensi dan tugas yang harus diwujudkan oleh setiap guru

2. Pelaksanaan pembelajaran

Kemampuan melaksanakan prosedur mengajar adalah penerapan secara nyata rencana pengajaran yang telah dibuat pada saat perencanaan pengajaran Imron (1995:173). Melaksanakan proses pembelajaran merupakan tugas guru dalam mengajar di sekolah karena kegiatan ini akan melakukan suatu proses penciptaan hubungan siswa dengan lingkungan belajarnya untuk mencapai tujuan pengajaran.

Kemampuan melaksanakan prosedur mengajar terdiri dari 7 indikator menurut Imron (1995:173) yaitu:

1. Kemampuan menggunakan metode, media, dan bahan latihan sesuai dengan tujuan pengajaran.
2. Kemampuan berkomunikasi dengan siswa.

3. Kemampuan mendemonstrasikan khasanah metode mengajar.
4. Kemampuan mendorong dan menggalakkan keterlibatan siswa dalam pengajaran.
5. Kemampuan mendemonstrasikan penguasaan mata pelajaran dan relevansinya.
6. Kemampuan mengorganisasikan waktu, ruang, bahan dan perlengkapan pengajaran
7. Kemampuan melaksanakan evaluasi pencapaian siswa dalam proses belajar mengajar.

Pelaksanaan kegiatan pembelajaran menurut Rusman (2010:76) merupakan. kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan metode dan strategi pembelajaran semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

Rusman (2010:77) dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran terdapat aspek yang perlu diperhatikan yaitu (1) pengelolaan kelas, (2) penggunaan media dan sumber belajar, dan (3) penggunaan metode pengajaran. Dapat disimpulkan pelaksanaan pembelajaran merupakan kegiatan kreatifitas guru untuk mewujudkan, menciptakan, dan menumbuhkan secara nyata pembelajaran yang telah dilakukan sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah disusun.

3. Penilaian pembelajaran

Wayan Nurkancan dan Sumartana (1986) dalam Kunandar (2007:356) menyatakan program evaluasi untuk sekolah hendaknya memuat hal-hal sebagai berikut:

- a. Perincian terhadap tujuan evaluasi dalam lembaga pendidikan tersebut dan tujuan evaluasi setiap mata pelajaran.
- b. Perincian mengenai aspek pertumbuhan yang harus diperhatikan didalam setiap tindakan evaluasi.
- c. Metode evaluasi yang dapat dipergunakan
- d. Jadwal pelaksanaan evaluasi

Evaluasi dalam kegiatan pembelajaran menurut Rusman (2010:78) adalah kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dan menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi. Pendekatan atau cara yang digunakan untuk melakukan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP). Sehingga dapat disimpulkan evaluasi adalah suatu kegiatan terencana dengan membandingkan hasil dengan tolak ukur yang telah ditentukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan dari pembelajaran yang dibuat berdasarkan panduan yang sudah ditetapkan.

4. Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Menurut R. Ibrahim dan Syaodih dalam Rusman (2010:77) Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran. Menurut Rusman (2010:77)

Sumber belajar adalah buku pedoman. Kemampuan menguasai sumber belajar disamping mengerti dan memahami buku teks, atau sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi, dan pengayaan dalam proses belajar.

Jadi media dan sumber belajar sangat penting dalam penunjang dan penyemangat dalam belajar agar siswa mampu menangkap atau menerima pelajaran dengan cepat.

5. Pengelolaan Kelas

Menurut Rusman (2010:77) pengelolaan kelas merupakan kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas.

Kemampuan guru dalam memupuk kerja sama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kelas, melakukan absensi, setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk.

Kemampuan lain dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang kelas/ *setting* tempat duduk siswa yang dilakukan bergantian, tujuannya adalah memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

c. Evaluasi kinerja

Secara harfiah kata evaluasi berasal dari bahasa Inggris *evaluation*, dalam bahasa Indonesia berarti Penilaian. Adapun dari segi istilah, sebagaimana yang dikemukakan oleh Edwind Wandt dan Gerald W. Brown (1977) : *Evaluation refer to the act or process to determining the value of something*. Menurut definisi ini, maka istilah evaluasi itu menunjuk kepada atau mengandung pengertian suatu tindakan atau proses untuk menentukan nilai dari sesuatu. Menurut Wahyudi (2002:101) penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya. Dalam berbagai sumber penilaian tenaga kependidikan, terdapat beberapa penilaian yang dapat dilakukan untuk mengevaluasi kinerja guru. Menurut Rusman (2010:93) penilaian kinerja guru merupakan “serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, serta menafsirkan data tentang proses dan hasil yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga menjadi informasi yang bermakna dalam pengambilan keputusan”. Menurut

Yamin (2010:116-127) terdapat beberapa penilaian tenaga kependidikan yaitu:

1. Penilaian atas diri sendiri (*Self Assesment*)

Penilaian atas diri sendiri adalah proses dimana para individu mengevaluasi kinerja mereka sendiri, menggunakan pendekatan yang terstruktur, sebagai dasar bagi pembicaraan dengan para manejer mereka dalam pertemuan – pertemuan evaluasi. Struktur dari penilaian diri sendiri ini biasanya diberikan sebuah formulir penilaian atas diri sendiri yang diisi oleh individu sebelum pertemuan evaluasi.

2. Penilaian oleh siswa/mahasiswa

Penilaian oleh siswa/mahasiswa menyediakan kemungkinan bagi siswa /mahasiswa untuk menilai atau berkomentar tentang aspek tertentu dari kinerja guru/dosennya. Tujuannya adalah untuk membuat guru/dosen lebih menyadari tentang persoalan yang berkenaan dengan kinerja mereka dari sudut pandang siswa / mahasiswa mereka dengan pertanyaan yang sama dengan penilaian atas diri guru/dosen sendiri.

3. Penilaian oleh rekan sejawat

Penilaian oleh rekan sejawat adalah alat evaluasi yang dibuat sesama anggota tim atau kolega yang berada pada jaringan kerja yang sama. Praktik yang bias terjadi adalah meminta individu untuk memberikan penilaian kepada kolega atau jaringan kerja yang lainnya.

4. Penilaian oleh atasan langsung

Keuntungan dari mendapatkan sudut pandang yang berbeda dalam evaluasi kinerja, terutama dari para atasan telah menimbulkan perhatian yang besar kepada penilaian dengan berbagai sumber penilaian.

5. Penilaian oleh *Multi Assessment*

Penilaian ini mencakup semua penilaian diatas. Secara teoretis banyak yang dapat dikatakan tentang pendekatan ini tetapi dalam praktiknya system ini akan berada dalam kesulitan untuk menjadi terlalu berlebihan padat karya selain rentan kepada semua kekurangan yang dianggap orang merupakan kelemahan – kelemahan diri baik proses – proses penilaian ke atas ataupun penilaian oleh rekan sejawat. Konsekwensinya hanya sedikit bukti keterkaitan kepada penilaian dengan multirater ini.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Anoraga (2004:13), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah : 1) pendidikan, 2) pengalaman belajar, 3)semangat kerja, 4)iklim kerja, 5) suasana kerja, 6) motivasi, 7) supervisi, dan 8) disiplin.

Menurut Mahmudi (2011:15) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Faktor personal/individu, meliputi komitmen yang dimiliki oleh setiap individu, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, dan motivasi.

- b. Faktor kepemimpinan, meliputi pembinaan, kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan, semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi system kerja, fasilitas kerja atau instruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor konstektual (situasional), meliputi tekanan, perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Bolt dan Rumler (2011:14) mengemukakan tentang teori yang bersifat umum mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Ditemukannya 5 hal yang berpengaruh yaitu : 1) kejelasan tugas, 2) umpan balik, 3) sebab akibat, 4) individu 5) sumber daya. Bolt dan Rumler (2011:16) merincikan lagi mengenai kejelasan tugas, yakni berkaitan dengan pemahaman tentang apa yang harus dilaksanakan sesuai dengan fungsi dan kedudukan. Oleh sebab itu, jelas tidaknya tugas berkaitan dengan (1) kapan harus dilakukan, (2) apa yang diharapkan, (3) bagaimana standar kerja yang berlaku, (4) apakah dapat atau tidaknya dicapai oleh individu, dan (5) apakah ada atau tidaknya tugas-tugas lain yang menunjang.

e. Indikator Kinerja Guru

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang di tunjukkan guru dalam melaksanakan dan menyikapi berbagai aktivitas yang terkait dengan tugas sebagai tenaga pengajar. Adapun indikatornya kinerja guru dalam penelitian ini adalah: (1) Menyusun dan merencanakan pengajaran, (2) Melaksanakan proses belajar mengajar, (3) Pengelolaan kelas, (4) Pelaksanaan Evaluasi, (5) tindak lanjut melakukan analisis evaluasi

2. Komitmen Guru

a. Pengertian Komitmen

Menurut Steers dan Poster dalam Muslim (2009:81) memandang komitmen sebagai suatu sikap, orang yang memiliki komitmen adalah orang yang bersedia melibatkan diri terhadap organisasi. Pendapat senada dikemukakan pula oleh Glickman dan Muslim (2009:81) yang menyatakan bahwa orang yang memiliki komitmen apabila ia bersedia mengorbankan tenaga dan waktunya secara relatif lebih banyak dari apa yang telah ditetapkan baginya, terutama dalam usaha-usaha peningkatan pekerjaannya. Muslim (2009:81) komitmen seorang guru bisa diartikan sebagai kemauan seorang guru untuk berbuat lebih banyak lagi dalam upaya meningkatkan proses dan hasil belajar siswa.

Menurut guest dalam muslim (2009:83) komitmen merupakan nilai sentral dalam mewujudkan solidaritas organisasi. Komitmen tinggi berkorelasi positif dengan tingginya motivasi kerja dan meningkatkan kinerja, kesetiaan terhadap organisasi, dan kemandirian. Dan secara umum muslim menjelaskan bahwa komitmen yang kuat terbukti , meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi absensi dan meningkatkan kinerja.

Menurut Sahertian (1994:44) mengemukakan bahwa komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Seseorang yang memiliki komitmen yang baik dalam dirinya akan sanggup bekerja keras karena dia konsekuen terhadap apa yang telah diucapkannya. Menurut Mulyasa (2003: 151) menjelaskan bahwa komitmen secara mandiri perlu dibangun pada setiap individu warga sekolah termasuk guru, terutama untuk menghilangkan setting pemikiran dan budaya kekakuan birokrasi, seperti harus menunggu petunjuk atasan dengan mengubahnya menjadi pemikiran yang kreatif dan inovatif.

Arikunto (1990:20) menyatakan komitmen bukan sekedar kepedulian atau keterlibatan semata tetapi juga mengartikan komitmen sebagai kesediaan seseorang yang terlibat aktif dalam suatu kegiatan dengan penuh tanggung jawab. Artinya komitmen merupakan kepuasan seseorang dengan dirinya sendiri apakah ia akan melakukan atau tidak melakukan suatu kegiatan.

Glicman dalam Sahertian (1994:44) mengatakan komitmen lebih luas dari kepedulian, sebab dalam pengertian komitmen tercakup usaha dan

dorongan serta waktu yang cukup banyak. Rasa kepedulian seseorang pada tugas akan membuatnya bekerja sebaik mungkin, sedangkan komitmen tidak hanya sekedar sampai disitu. Selain rasa kepedulian terhadap tugas seseorang itu akan melakukan kegiatan seoptimal mungkin dengan diiringi rasa tanggung jawab yang tinggi.

Seseorang guru yang memiliki komitmen dalam melaksanakan tugasnya dituntut memiliki loyalitas yang tinggi, baik kepada pimpinan (kepala sekolah) maupun segenap anggota dalam organisasinya. Sebab seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi menunjukkan loyalitas dan keprofesionalismeannya, yang dapat dilihat dalam sikap yang patuh, hormat, setia, serta disiplin. Selanjutnya komitmen guru yang tinggi sangat dipengaruhi oleh sikap dan kepemimpinan yang ditampilkan kepala sekolah.

Seorang guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dituntut memiliki kompetensi sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan kecakapannya. Dalam melaksanakan tugas profesionalannya sehari-hari. Disekolah semua guru memiliki komitmen karena guru memiliki tanggung jawab. Bafadal (1992:117) menyatakan guru yang kurang memiliki komitmen biasanya bekerja semata-mata memandang dirinya sendiri, dan kurang berusaha mengembangkan diri. Selanjutnya Sahertian (1994:45) menyatakan guru yang kurang memiliki komitmen biasanya kurang terhadap tugas, siswa, teman sejawat, atasan langsung.

b. Jenis-jenis Komitmen

Menurut Budi (2002:145) komitmen dapat dibagi menjadi dua bagian:

1) Komitmen eksternal

Yaitu komitmen yang dibentuk dari lingkungan kerja, komitmen terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh para pegawai yang menghasilkan adanya penghargaan atau ganjaran.

2) Komitmen internal

Yaitu merupakan komitmen yang berasal dari dalam diri seseorang untuk menyelesaikan tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan motivasi yang dimilikinya. Munculnya komitmen internal sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan dan lingkungan organisasi dalam menumbuhkan sikap dan perilaku profesional dalam menyelesaikan tanggung jawab organisasi.

c. Indikator Komitmen

Indikator komitmen menurut Sahertian (1994:44) dapat diukur dari seberapa aktif seseorang pegawai dalam pekerjaannya. Komitmen pegawai juga dapat diukur dari rasa tanggung jawab yang mereka tunjukkan. Sahertian menyatakan seseorang guru dapat dilihat dari komitmen terhadap tugas seperti tabel berikut:

Tabel 2
Tingkat komitmen guru menurut Sahertian

Komitmen rendah	Komitmen tinggi
a. Kurang mempedulikan masalah-masalah siswa b. Kurang menyediakan waktu dan tenaga untuk memikirkan masalah-masalah yang berhubungan dengan tugas. c. Hanya mempedulikan tugas rutin d. Kurang mempedulikan tugas pokok.	a. Punya kepedulian untuk siswa b. Selalu menyediakan tenaga dan waktu yang cukup untuk membantu siswa c. Dapat mempedulikan rekan sejawat dan atasan langsung d. Selalu mempedulikan tugas pokok

Sumber : Profil Pendidik Profesional. Sahertian (1994).

Berdasarkan pendapat diatas, maka indikator komitmen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kepedulian terhadap tugas
- 2) Tanggap terhadap perubahan
- 3) Semangat dalam mengembangkan diri
- 4) Loyalitas
- 5) Penyediaan waktu

d. Pentingnya Komitmen

Pentingnya komitmen menurut Sapeni (2003:32) dapat digambarkan sebagai berikut:

- (1) Komitmen untuk merubah keadaan merupakan dasar dari misi anda penting
- (2) Komitmen untuk menjadi seseorang pemikir besar menarik orang lain padanya.
- (3) Komitmen terhadap etika tinggi membangun kepercayaan bawahan atau anggota.
- (4) Komitmen untuk menjadi seorang pemimpin yang peka mengalami loyalitas

- (5) Komitmen untuk menjadi komunikator yang efektif mendukung hubungan yang produktif
- (6) Komitmen untuk penganbil keputusan mengembangkan bakat bawahan
- (7) Komitmen untuk memakai kekuasaan secara bijaksana berarti menguasai pengaruh
- (8) Komitmen untuk megambil resiko berarti memperluas kemungkinan yang terjadi.
- (9) Komitmen bersikap berani akan memperkuat keteguhan hati siapa saja.

Jadi komitmen sangat penting karena akan mempengaruhi perilaku guru-guru dalam bekerja. Sikap guru-guru mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tugas maupun organisasi, maka hal ini akan dapat mencapai efektifitas dan keberhasilan tujuan pendidikan dan pengajaran, oleh karena itu diharapkan guru-guru mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tugas maupun organisasinya.

3. Kompetensi Pedagogik

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi berasal dari bahasa inggris, yakni “competence” yang berarti kecakapan kemampuan. Menurut kamus besar bahasa Indonesia, kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan) sesuatu.

Menurut spencer dan spencer dalam Yamin (2009: 3) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu yang memiliki hubungan kausal

atau sebagai sebab atau akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Berdasarkan defenisi diatas maka makna terkandung didalamnya adalah:

1. Karakteristik dasar , kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang.
2. Hubungan kausal , bearti kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka mempunyai kinerja yang tinggi pula.
3. Kriteria yang dijadikan sebagai acuan, bahwa secara nyata akan memprediksi seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur, terstandar dan spesifik.

Menurut Muthe (2009:28) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan uraian tugas yang dilakukannya. Kompetensi juga dapat dikatakan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Kebiasaan berfikir dan bertindak yang secara konsisten dan terus menerus memungkinkan seseorang menjadi berkompeten, dalam arti memiliki pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai untuk melakukan sesuatu.

Menurut Ashan dalam Muthe (2009:28) kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh seseorang untuk melakukan sesuatu dengan baik, termasuk perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotor. Sedangkan menurut pendapat Roestiyah dalam Kunandar (2009:52) menyatakan kompetensi sebagai salah satu tugas memadai, atau memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan tertentu. Sementara itu Sahertian dalam Kunandar (2009:52) mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang bersifat kognitif, afektif, dan performen.

McShane dan Glinow dalam Yamin (2010:1) menjelaskan bahwa kompetensi adalah keterampilan, pengetahuan, bakat, nilai-nilai, pengaruh, dan karakteristik pribadi lainnya yang mendorong kearah performasi unggul. Sedangkan menurut Usman dalam Kunandar (2009:73) menyatakan kompetensi adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif.

Menurut Uno (2011:78) menyatakan kompetensi sebagai karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan mengindikasikan cara-cara berperilaku atau berfikir dalam segala situasi dan berlangsung terus dalam waktu yang lama. Sementara itu Kreitner dan Kinicki (2007:156) memandang kompetensi dari aspek perbedaan individu yang dihubungkan dengan prestasi. Kompetensi menunjukkan ciri yang luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada

tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kompetensi kerja mental maupun fisik.

Gilley dan Enggland dalam Yamin (2010:2) membahas kompetensi dari aspek pengembangan sumberdaya manusia, bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang sehingga membolehkan ia untuk mengisi suatu peran. Kompetensi juga merupakan pengetahuan dan keterampilan yang menjadi kunci untuk menghasilkan *output* dari suatu pelatihan dan perkembangan peran mereka.

Dari penjelasan tentang pengertian kompetensi diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Kompetensi Pedagogik.

Sembiring (2008:39) kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran untuk kepentingan peserta didik, paling tidak harus meliputi pemahaman wawasan atau landasan kependidikan dan pemahaman terhadap peserta didik.

Menurut Danim (2010:22) kompetensi pedagogik terdiri atas lima sub kompetensi, yaitu: memahami peserta didik secara mendalam, merancang pembelajaran, termaksud memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, melaksanakan

pembelajaran, merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki.

Kompetensi pedagogik mutlak dimiliki oleh seorang guru sebagai kemampuan, kecakapan, atau keterampilan dalam mengelola berbagai kegiatan belajar mengajar. Dengan demikian, kompetensi pedagogik berarti pemilihan pengetahuan kependidikan, dan pemilihan keterampilan serta kemampuan dalam pelaksanaan pengajaran.

Kemampuan dan keterampilan ini menggambarkan kompetensi pedagogik bagi profesi guru sebagai tenaga profesional. Jadi, guru yang ideal adalah guru yang menguasai kompetensi pedagogik sebagai guru. Kompetensi pedagogik tidak berdiri sendiri, terpisah dari kemampuan yang lain karena untuk mengajar di kelas diperlukan kemampuan yang mendasarinya. Menurut Roestiyah dalam TIM MKDK UNP (2008:36) menyatakan bahwa kompetensi pedagogik yang harus dimiliki adalah:

4. Menguasai bahan pelajaran
5. Mengelola program belajar mengajar
6. Mengelola kelas
7. Menggunakan media dan sumber belajar
8. Menguasai landasan-landasan kependidikan
9. Mengelola interaksi belajar-mengajar
10. Menilai prestasi peserta didik untuk kepentingan pengajaran
11. Mengenal fungsi dan program layanan bimbingan konseling di sekolah
12. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
13. Memahami prinsip-prinsip dan menjelaskan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran

Dari pandangan tersebut dapat ditegaskan kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik meliputi: (1) pemahaman wawasan guru akan landasan dan filsafat pendidikan, (2) guru memahami potensi dan keberagaman peserta didik, sehingga dapat didesain strategi pelayanan belajar sesuai keunikan masing-masing peserta didik, (3) guru mampu mengembangkan kurikulum/silabus baik dalam bentuk dokumen maupun implementasi dalam bentuk pengalaman belajar, (4) guru mampu menyusun rencana dan strategi pembelajaran berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar, (5) mampu pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dengan suasana dialogis dan interaktif, sehingga pembelajaran menjadi aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan, (6) mampu melakukan evaluasi hasil belajar dengan memenuhi prosedur dan standar yang dipersyaratkan dan, (7) mampu mengembangkan bakat dan minat peserta didik melalui kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

Berdasarkan uraian diatas, sekurang-kurangnya terdapat empat macam kegunaan pedagogik bagi para pendidik:

- a. pedagogik bagi pendidik dalam rangka memahami fenomena pendidikan (situasi pendidikan) secara sistematis.
- b. Pedagogik berguna dalam rangka memberikan petunjuk tentang apa seharusnya yang akan dilaksanakan oleh pendidik.

- c. Pedagogik berguna bagi pendidik dalam rangka menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan dalam praktek mendidik anak.
- d. Pedagogik berguna untuk mengenal diri sendiri dan melakukan koreksi diri demi ” penyempurnaan” diri sendiri.

Karena pedagogik bersifat normatif, pedagogik berguna dalam rangka mengenali diri dan melakukan koreksi atas diri sendiri demi ”penyempurnaan” diri sendiri, yang artinya pedagogik memberikan petunjuk tentang apa yang seharusnya mengenai pribadi pendidik dan bagaimana seharusnya pendidik bertindak dalam rangka mendidik anak. Karena yang dimaksud kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

Dari uraian diatas maka indikator kompetensi pedagogik adalah:

- a. Menguasai karakteristik peserta didik.
- b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c. Pengembangan kurikulum.
- d. Kegiatan pembelajaran yang mendidik.
- e. Pengembangan potensi peserta didik
- f. Potensi dengan peserta didik

g. Penilaian dan evaluasi

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian sebelumnya yang dianggap relevan dengan penelitian penulis adalah Penelitian Erna Wati (2010) yang berjudul "pengaruh persepsi siswa tentang kompetensi pedagogik dan motivasi kerja guru terhadap hasil belajar siswa dalam mata pelajaran IPS/Ekonomi di SMK N 1 Padang Panjang. Yang disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi pedagogik dan motivasi kerja guru terhadap hasil belajar siswa dalam mata pelajaran IPS/Ekonomi di SMK N 1 Padang Panjang.

Dan penelitian Suatu penelitian yang dilakukan oleh Yelly Safitri (2009) yang berjudul pengaruh komitmen guru dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMA negeri se- kota padang panjang, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen guru dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri se- Kota Padang Panjang.

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Komitmen terhadap kinerja guru

Komitmen disini adalah rasa kepedulian seseorang terhadap tugas dan kepentingan sekolah. Komitmen erat kaitannya dengan peran aktif , rasa kepedulian terhadap tugas, maka dia cenderung memiliki kepedulian terhadap ketentuan tugasnya, atau jika seorang guru memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, maka dia cenderung memiliki disiplin kerja yang tinggi, karena denga

tanggung jawab tersebut seorang guru sangat mungkin dapat memiliki loyalitas terhadap tugasnya.

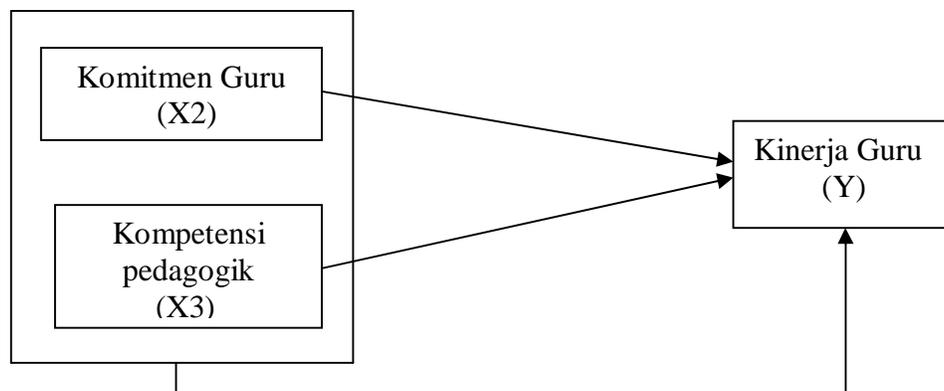
Dengan demikian, maka komitmen guru pada tugasnya diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru ekonomi di SMA negeri di Kota Padang.

2. Pengaruh Kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang harus dimiliki oleh seorang guru yang ideal. Kompetensi ini diperlukan agar guru dapat memahami dan dapat mengenali peserta didik.

Dengan demikian, maka kompetensi pedagogik pada tugasnya diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru ekonomi di SMA negeri di Kota Padang.

Dari uraian diatas dapat penulis gambarkan kerangka berpikir dalam penelitian seperti gambar 1:



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan perumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh komitmen guru terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di kota Padang.
2. Terdapat pengaruh kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di kota Padang.
3. Terdapat pengaruh komitmen guru dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di kota Padang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Komitmen guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Padang, Hal ini berarti dengan komitmen yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Padang.
2. Kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru guru ekonomi SMA Negeri di kota Padang,. Hal ini berarti dengan tingginya kompetensi pedagogik yang dimiliki oleh guru maka akan meningkatkan kinerja guru ekonomi SMA Negeri di kota Padang.
3. Komitmen guru dan kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Padang. Dimana pengaruh variabel komitmen guru dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 44,7% dan sisanya sebesar 55,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, ada beberapa saran yang dipertimbangkan, yaitu:

1. Bagi kepala sekolah diharapkan lebih meningkatkan kegiatan, seperti mengadakan seminar dan penataran bagi guru agar pengetahuan dan

kompetensi guru dapat ditingkatkan lagi sehingga kinerja guru juga akan meningkat.

2. Pada guru diharapkan agar dapat meningkatkan rasa kesamaan antara sesama guru, tidak membeda-bedakan guru baik dari status, pangkat ataupun golongan, karena semua guru memiliki tujuan yang sama mencerdaskan anak bangsa.
3. Kepada majelis guru diharapkan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab sebagai guru dengan mengerjakan semua tugas dengan baik dan tepat waktu, menciptakan sebuah karya yang bermanfaat untuk pendidikan.
4. Kelemahan penelitian ini terletak pada penilaian kompetensi guru hanya dilakukan atas penilaian atas diri sendiri (*Self Assesment*), sedangkan penilaian oleh siswa, penilaian oleh rekan sejawat, penilaiaan oleh atasan, dan penilaian *Multi Assesment* tidak dilakukan dalam penelitian ini.
5. Untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi. Diharapkan kepada peneliti berikutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru, karena penelitian ini hanya terbatas pada komitmen guru dan kompetensi pedagogik saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Akhirmen. 2005. *Statistik 1*. Padang : FE UNP.
- Bafadal, Ibrahim. 1992. *Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasinya Dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta: Bumi Aksara
- Budi, W Seotjipto. 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Amara Books
- Danim, Sudarwan. 2010. *Profesionalisasi dan etika profesi guru* . Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, H. Malayu SP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris. 2010. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS*. Padang: FE UNP
- Imron, Ali. 1995. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Kunandar. 2009. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru (Edisi revisi)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa. 2007. *Metodologi Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muslim, Banun Sri. 2009. *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalismen Guru*. Jakarta: Alfabeta
- Muthe, Bermawy. 2009. *Desain Pembelajaran*. Yogyakarta: Pustaka Insan Madani
- Nurdin, Syafrudin. 2005. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Quantum Teaching.
- Piet. A. Sahertian.1994. *Profil Pendidikan Nasional*. Yogyakarta : Andy Offset.
- Priyanto. Dwi.2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta : MediaKom.

- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- (2004).*Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rusman. 2010. *Model- Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sabrina, Fauza. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru*: //SabrinaFauza.Wordpress.com. Diakses 24 Maret 2012.
- Sembiring, M Gorky. 2008. *Mengungkap Rahasia Mengajar Menjadi Guru Sejati*. Jakarta:Best Publisher
- Sanjaya, Wina. 2010. *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran*. Jakarta: Kencana.
- Sapeni,. 2003. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Koordinator Administrasi dengan Etos Kerja Pegawai TataUsaha di SLTP Negeri Kota Pariaman*. Skripsi Padang: Administrasi Ilmu Pendidikan.
- Saudagar, Fachruddin dan Ali Idrus. 2009. *Pengembangan Profesionalitas Guru*. Jakarta. Gaung Persada pers.
- Schatz, K Schatz. 1995. *Managing By Influence*. New Jersey. Prentice Hall.Inc.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudjana, Nana. 2004. *Penelitian dan Penelitian Pendidikan*. Bandung : Bina Aksara.
- _____. 2001. *Pengantar Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- TIM MKDK UNP. 2008. *Profesi Kependidikan. Bahan Ajar*. Padang: Fakultas Ilmu Pendidikan UNP
- Umar, Husein. 2005. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Erlangga.
- Uno, Hamzah. 2011. *Model Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uzer, Moh Usman. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wahyudi. Bambang. 2002. www.wikipedia.co.id 9 Agustus 2012.

Yamin, Martinis. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Perss.