

**KONTRIBUSI KOMPETENSI PROFESIONAL DAN PEMBERDAYAAN
GURU OLEH KEPALA SEKOLAH TERHADAP PRESTASI KERJA
GURU SMP DI KECAMATAN IV JURAI
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

TESIS



OLEH:

**NELFIANTI
NIM. 59928**

*Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam mendapatkan
gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

ABSTRACT

Nelfianti. 2013. **The Contribution of Professional Competence and the Teachers Empowerment toward the Teachers' Work Performance in SMP Negeri in Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan**. Thesis. Graduate Program of Padang State University.

Based on the preliminary observation, the researcher found that the teachers' work performance in SMP Negeri in Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan was still low. The researcher assumed that the professional competence and the empowerment of the teachers had a contribution toward the teachers' work performance. This study aims to reveal the contribution of the professional competence and the empowerment of the teachers by the principals in SMP Negeri in Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. The hypothesis of this research were: (1) the professional competence of the teachers had a contribution toward the teachers' work performance, (2) the empowerment of the teachers by the principals had a contribution toward the teachers' work performance, and (3) the professional competence and the empowerment of the teachers by the principals simultaneously had a contribution toward the teachers' work performance.

The population of this research was all teachers who are civil servants teaching in SMP Negeri in Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan consisting of 179 teachers. By using stratified proportional random sampling technique, 73 teachers were chosen as the sample. The data was collected by using questionnaire that had been tested its validity and reliability. The first and second hypotheses were tested by using correlation and simple regression techniques, while the third hypothesis was tested by using correlation and multiple regression techniques.

The results of data analysis indicated that: (1) the professional competence of the teachers contributed about 25.1% toward the teachers' work performance, (2) the empowerment of the teachers by the principals contributed about 18.6% toward the teachers' work performance, and (3) the professional competence and the empowerment of the teachers by the principal simultaneously contributed about 37.1% toward the teachers' work performance

Thus, professional competence and the empowerment of the teachers are considered as two of some important factors that can improve the performance of the teachers at school. Therefore it is likely necessary to improve the professional competence and the empowerment of the teachers that might contribute positively toward the teachers' work performance.

ABSTRAK

Nelfianti. 2013. Kontribusi Kompetensi Profesional dan Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah terhadap Prestasi Kerja Guru SMP di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.




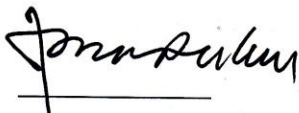
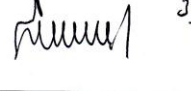
Berdasarkan pengamatan awal di lapangan, peneliti menemukan bahwa masih rendahnya prestasi kerja guru SMP di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa guru-guru SMP di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan prestasi kerjanya masih rendah. Peneliti menduga Kompetensi Profesional dan Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah berkontribusi terhadap Prestasi Kerja Guru. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian untuk mencari kebenarannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan kontribusi Kompetensi Profesional dan Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah terhadap Prestasi Kerja Guru SMP di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : (1) Kompetensi profesional berkontribusi terhadap prestasi kerja guru, (2) Pemberdayaan guru oleh kepala sekolah berkontribusi terhadap prestasi kerja guru, dan (3) Kompetensi profesional dan pemberdayaan guru oleh kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap prestasi kerja guru.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMP yang PNS di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah 179 orang. Sampel sebanyak 73 orang diambil dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji kesahihan dan keandalannya. Hipotesis pertama dan kedua masing-masing diuji dengan teknik korelasi dan regresi sederhana, sedangkan hipotesis ketiga dengan teknik korelasi dan regresi ganda.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi Profesional berkontribusi sebesar 25,1% terhadap Prestasi kerja guru, (2) Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah berkontribusi sebesar 18,6% terhadap Prestasi kerja guru, dan (3) Kompetensi Profesional dan Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah secara bersama-sama berkontribusi sebesar 37,1% terhadap Prestasi Kerja Guru.

Kompetensi Profesional dan Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah adalah dua faktor penting yang dapat meningkatkan prestasi kerja guru di SMP. Oleh karena itu perlu peningkatan kompetensi profesional guru dan pemberdayaan guru oleh kepala sekolah yang semakin baik akan meningkatkan prestasi kerja guru yang lebih baik lagi.

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Ketua)	
2	<u>Dr. Muhammad Sahnan, M.Pd.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Prof. Dr. Gusril, M.Pd.</u> (Anggota)	 31/7/2013

Mahasiswa

Mahasiswa : *Nelfianti*

NIM. : 59928

Tanggal Ujian : 31 - 7 - 2013

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapan kehadiran Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini yang berjudul “Kontribusi Kompetensi Profesional dan Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah terhadap Prestasi Kerja Guru SMP di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan”.

Dalam melakukan penelitian dan penyelesaian penulisan tesis ini penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan serta arahan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd., dan Dr. Muhammad Sahnun, M.Pd. masing-masing selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang penuh ketulusan dan kesabaran serta kesediaan meluangkan waktu ditengah-tengah kesibukan untuk membimbing, memberikan masukan serta arahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd, Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd, dan Prof. Dr. Gusril, M.Pd Sebagai kontributor yang telah banyak memberikan saran dan masukan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang dan Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan, Kepala Tata Usaha beserta staf yang

telah memberikan pelayanan dan berbagai kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan kuliah.

4. Kepala sekolah dan guru-guru SMP di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan yang telah membantu dalam pengumpulan data penelitian ini sehingga penulisan tesis ini dapat terlaksana dengan baik.
5. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan yang telah banyak membantu dalam diskusi untuk penyelesaian tesis ini.
6. Ayah dan ibunda, suami dan anak-anak tercinta yang telah memberikan motivasi dan dorongan dalam menyelesaikan kuliah serta penulisan tesis ini.
7. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas segala kontribusinya dalam penyelesaian penulisan tesis ini.

Akhirnya, penulis berharap semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak untuk kepentingan dan kemajuan pendidikan saat ini maupun mendatang. Semoga amal kebajikan yang kita perbuat mendapat balasan yang setimpal dan pahala yang wajar. Amin Yaa Rabbul Alamin..

Padang, April 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	iii
PERSETUJUAN KOMISI	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	11
D. Perumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	14
1. Prestasi Kerja Guru	14

2. Kompetensi Profesional	20
3. Pemberdayaan Guru	28
B. Penelitian Yang Relevan	40
C. Kerangka Pemikiran	40
D. Hipotesis	46

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	47
B. Populasi dan Sampel	47
C. Definisi Operasional.....	53
D. Pengembangan Instrumen	54
E. Teknik Analisis Data.....	61

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	64
1. Prestasi kerja guru (Y)	64
2. Kompetensi Profesional (X_1)	66
3. Pemberdayaan guru oleh kepala sekolah (X_2)	69
B. Uji Persyaratan Analisis	72
1. Uji Normalitas Data	72
2. Uji Homogenitas	73
3. Uji Linearitas Garis Regresi	74
4. Uji Independensi antar Variabel Bebas	75
C. Uji Hipotesis	76
1. Hipotesis Pertama	76
2. Hipotesis Kedua	79
3. Hipotesis Ketiga	82
D. Pembahasan	87
E. Keterbatasan Penelitian	93

BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	95
B. Implikasi Hasil Penelitian	96
C. Saran-saran	98
DAFTAR RUJUKAN	100
LAMPIRAN-LAMPIRAN	104

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Hasil Pra Survey Prestasi Kerja Guru SMP di Kecamatan IV Jurai ...	3
2. Data Guru Strata, Masa Kerja Guru SMPN Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan	48
3. Penyebaran Sampel Penelitian Pada SMP Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan	52
4. Kisi-kisi instrumen Uji Coba In.....	59
5. Kisi-kisi instrumen Penelitian setelah Uji Coba	60
6. Rangkuman Hasil Analisis Keterandalan Instrumen	60
7. Kategori Tingkat Capaian Responden	61
8. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Prestasi Kerja Guru	65
9. TCR Indikator Prestasi Kerja Guru	66
10. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kompetensi Profesional	67
11. TCR Indikator Kompetensi Profesional	68
12. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah	70
13. TCR Indikator Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah	71
14. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data	73
15. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas	73
16. Rangkuman Uji Linearitas Garis Regresi	74
17. Rangkuman Uji Independensi antar Variabel Bebas	75
18. Rangkuman Hasil Uji Korelasi $X_1 - Y$	76
19. Uji Keberartian Regresi X_1 dengan Y	77
20. Uji Koefisien Arah Persamaan Garis Regresi X_1 dengan Y	78
21. Rangkuman Hasil Uji Korelasi $X_2 - Y$	79
22. Uji Keberartian Regresi X_2 dengan Y	80

23. Uji Koefisien Arah Persamaan Garis Regresi X_2 dengan Y	81
24. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda	82
25. Pemeriksaan Keberartian Regresi Regresi X_{12} dengan Y	84
26. Uji Koefisien Arah Persamaan Garis Regresi X_1, X_2 dengan Y	84
27. Kontribusi Efektif dan Kontribusi Relatif Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y	88
28. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Parsial	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor-Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja	7
2. Kerangka Konseptual	45
3. Grafik Distribusi Frekuensi Skor Prestasi Kerja Guru	65
4. Grafik Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi Profesional	68
5. Grafik Distribusi Frekuensi Skor Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah	71
6. Arah Garis Regresi Variabel dari Kompetensi Profesional terhadap Prestasi Kerja Guru	78
7. Arah Garis Regresi Variabel dari Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah terhadap Prestasi Kerja Guru	81
8. Arah Garis Regresi Variabel dari Kompetensi Profesional dan Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah terhadap Prestasi Kerja Guru.	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Instrumen Uji coba.....	104
2. Rekapitulasi Data Ujicoba	119
3. Hasil Ujicoba	125
4. Instrumen Penelitian	136
5. Data Penelitian	150
6. Deskripsi Data Penelitian	170
7. Uji Persyaratan Analisis	179
8. Uji Hipotesis	181
9. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu aspek pembangunan dan sekaligus merupakan syarat mutlak untuk mewujudkan pembangunan nasional, oleh karena itu pendidikan memiliki posisi strategis dalam segala segi pembangunan bangsa, khususnya pada upaya pembangunan sumber daya manusia. Pendidikan merupakan usaha manusia dengan penuh tanggung jawab membimbing anak didik menuju kearah kedewasaan. Keberhasilan pendidikan dapat membantu kelancaran pencapaian tujuan pembangunan nasional. Pendidikan merupakan masalah yang kompleks dan perlu ditingkatkan kualitasnya agar dihasilkan manusia yang mampu menguasai ilmu dan teknologi. Sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui usaha meningkatkan hasil belajar terutama dibidang pendidikan formal yaitu sekolah (Tirtaraharja dan Lasula, 2000).

Dalam upaya pengembangan sumber daya manusia, pemerintah menyelenggarakan pendidikan melalui dua jalur, yaitu jalur pendidikan sekolah dan jalur pendidikan luar sekolah. Jalur pendidikan sekolah merupakan pendidikan yang dilaksanakan melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan. Adapun jenis pendidikan sekolah terdiri atas pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar sekolah,

pendidikan kedinasan, pendidikan keagamaan, pendidikan akademik dan pendidikan profesional.

Upaya pencapaian tujuan pendidikan nasional berdampak pada pembinaan dan peningkatan kuantitas dan kualitas seluruh komponen pendidikan yang terlibat dalam proses pengelolaan dan pembelajaran di sekolah. Komponen tersebut antara lain : tujuan, kurikulum, peserta didik, metode, lingkungan, guru atau tenaga pengajar penilaian dan manajemen. Pidarta (2000:20) menyatakan bahwa hambatan utama dalam pengembangan pendidikan bukan pada aspek keuangan, tetapi pada aspek manajemen. Oleh karena itu upaya memperbaiki mutu pendidikan harus dimulai pada perbaikan dan pembinaan manajemen pendidikan.

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kuantitas dan kualitas pengajaran yang dilaksanakan. Oleh sebab itu, guru harus memikirkan dan membuat perencanaan secara seksama dalam meningkatkan kesempatan belajar bagi siswanya dan memperbaiki kualitas mengajarnya. Hal ini menuntut perubahan-perubahan dalam pengorganisasian kelas, penggunaan metode belajar, strategi belajar mengajar, maupun sikap dan karakteristik guru dalam mengelola proses belajar mengajar. Guru berperan sebagai pengelola proses belajar mengajar, bertindak sebagai fasilitator yang berusaha menciptakan kondisi belajar mengajar yang efektif sehingga memungkinkan proses belajar mengajar, mengembangkan bahan pelajaran yang baik, dan

meningkatkan kemampuan siswa untuk menyimak pelajaran dan menguasai tujuan-tujuan pendidikan yang harus mereka capai (Usman, 2006).

Prestasi guru dari suatu lembaga pendidikan, selalu menekankan pelaksanaan tugas guru. Sedangkan tugas-tugas yang harus dilaksanakan adalah bagian dari pekerjaan atau posisi dalam lembaga pendidikan. Pimpinan lembaga pendidikan secara rutin menilai keefektifan individu melalui proses evaluasi prestasi kerja. Evaluasi prestasi kerja ini menjadi dasar untuk kenaikan gaji, promosi, insentif, kompensasi dan jenis imbalan lain yang diberikan oleh lembaga pendidikan.

Berdasarkan hasil pra survey dan wawancara dengan beberapa kepala sekolah yang dilakukan pada bulan Oktober 2012 diketahui bahwa prestasi kerja guru diperoleh gambaran sebagai berikut: dari 179 orang guru 1) masih ada kualitas kerja yang dihasilkan guru kurang sesuai dengan yang diharapkan, 2) kurang adanya kemauan untuk maju dan meraih prestasi, 3) masih ada sebagian guru yang tidak mampu bekerja sama dengan kepala sekolah, guru-guru dan tenaga administrasi, 4) masih ada guru yang kurang kesetiiaannya dalam melaksanakan tugas sehari-hari, 5) masih ada sebagian guru yang kurang jujur dalam melaksanakan tugas, 6) masih ada guru yang kurang memiliki inisiatif dalam bekerja.

Tabel 1. Hasil Pra survey prestasi kerja guru SMP di Kecamatan IV Jurai

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Kualitas kerja guru yang masih rendah	12 orang	16%

2	kurang adanya kemauan untuk maju dan meraih prestasi	14 orang	19%
3	masih ada sebagian guru yang tidak mampu bekerja sama dengan kepala sekolah, guru-guru dan tenaga administrasi	6 orang	8%
4	masih ada guru yang kurang kesetiiaannya dalam melaksanakan tugas sehari-hari	7 orang	9,5 %
5	masih ada guru yang kurang memiliki inisiatif dalam bekerja.	10 orang	13,7 %
6	masih ada sebagian guru yang kurang jujur dalam melaksanakan tugas	6 orang	8 %

Sumber: Data SMP Kecamatan IV Jurai

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa prestasi kerja guru SMP di Kecamatan IV Jurai masih ada guru yang belum optimal dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi kerja guru yang diharapkan dapat tercapai dengan baik dan optimal terlihat dari kerja yang dihasilkan guru berkualitas dan sesuai dengan ketentuan, guru memiliki inisiatif dalam bekerja, jujur melaksanakan tugasnya.

Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja guru, diantaranya kompetensi profesional dan pemberdayaan guru oleh kepala sekolah. Prestasi kerja guru ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh guru, minimal empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian. Dari keempat kompetensi tersebut, kompetensi profesional merupakan kompetensi yang berhubungan dengan tugas seorang

guru. Kompetensi profesional merupakan seperangkat pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap yang dimiliki seseorang yang menyebabkan ia dapat melakukan pekerjaan lebih dari yang biasa dan kemudian menerapkan pada situasi dan lingkungan yang baru.

Guru yang profesional perlu memiliki kemampuan untuk menggali informasi kependidikan dan bidang studi dari berbagai sumber, termasuk dari sumber elektronik dan pertemuan ilmiah, serta melakukan kajian atau penelitian untuk menunjang pembelajaran yang mendidik. Guru yang memiliki kompetensi profesional tinggi akan memiliki motivasi kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya dan akan mendorong untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, serta mampu meningkatkan prestasi kerjanya.

Kepala sekolah juga memiliki peran yang penting sebagai faktor ekstrinsik untuk meningkatkan prestasi kerja guru di sekolah. Siagian (2005:39) menegaskan “prestasi kerja guru akan meningkat apabila kepala sekolah benar-benar mampu memberdayakan guru sesuai dengan kapasitasnya”. Selain dari itu guru harus mempunyai keinginan yang besar untuk berprestasi dalam melaksanakan tugasnya.

Pemberdayaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap personil sekolah terutama khususnya guru merupakan suatu langkah dalam mempersiapkan guru agar lebih berkompeten sehingga berkontribusi dalam meningkatkan prestasi kerjanya serta memberikan kinerja secara optimal secara efektif dan efisien. Jika guru kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan oleh kepala sekolah, kurang melibatkan guru dalam mengelola

sumberdaya yang ada di sekolah, kurangnya kepercayaan kepala sekolah kepada guru, akan menyebabkan prestasi kerja guru kurang dapat berkembang dengan baik.

Berdasarkan analisa peneliti pada pengamatan awal secara terbatas terhadap fenomena di lapangan, peneliti menyimpulkan adanya indikasi rendahnya prestasi kerja guru, permasalahan ini tidak boleh dibiarkan berlama-lama dan harus dicarikan solusinya. Karena begitu pentingnya prestasi kerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan maka penulis merasa tertarik menuangkan ke dalam sebuah karya tulis ilmiah berupa tesis yang berjudul **“Kontribusi kompetensi profesional dan pemberdayaan guru oleh kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan”**.

B. Identifikasi Masalah

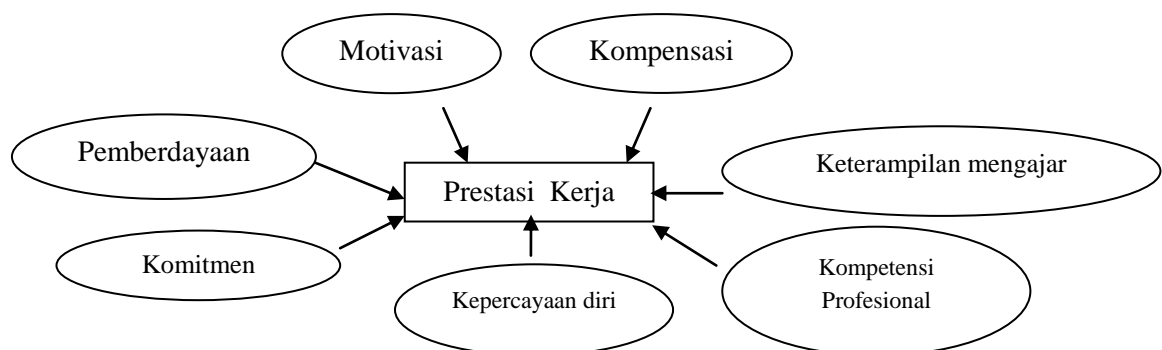
Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru menurut Mathis dan Robert L. Jackson (2006:82) banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dari individu tenaga kerja, antara lain : 1) kemampuan, 2) motivasi, 3) dukungan yang diterima, 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan 5) pemberdayaan. Menurut Gibson, et al (2006 : 89) dalam Yamin ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja, yaitu: Variabel individual meliputi kemampuan dan ketrampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, penggajian) dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin) Variabel organisasional meliputi sumber daya,

kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Ketiga variabel tersebut berhubungan satu sama lain dan saling pengaruh-mempengaruhi. Gabungan variabel individu, organisasi, dan psikologis sangat menentukan bagaimana seseorang mengaktualisasikan diri. Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aiada Vitayala dalam Yamin (2007 : 155). Prestasi kerja merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, faktor tersebut adalah : Faktor Personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru 1) motivasi 2) kompensasi, 3) keterampilan mengajar, 4) Kompetensi Profesional, 5) kepercayaan diri dan 6) komitmen, 7) pemberdayaan (Vitayala dalam (Yamin, 2007:155).

Fenomena di lapangan dapat diuraikan sebagai berikut:



Gambar 1. Faktor-Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja (Yamin, 2007)

Menurut Wibowo (2013, 379) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian. Motivasi kerja merupakan dorongan yang kuat dari dalam diri seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan gairah untuk berprestasi lebih baik. Dengan motivasi kerja yang dimiliki oleh guru diharapkan tingkat pelaksanaan tugas dan kewajiban sebagai pengajar dan pendidik dapat lebih ditingkatkan. Fenomena yang terlihat bahwa banyak dari guru SMP di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan kurangnya motivasi dalam mengembangkan karir untuk berprestasi, guru kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas, yang penting baginya semua materi yang sudah diprogramkan selesai diajarkan, tanpa memperhatikan pemahaman dari siswa terlihat dari hasil nilai siswa yang cenderung rendah, hal di atas tergambar masih rendahnya prestasi kerja guru

Menurut Sutrisno (2011, 187) Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada pegawai dapat bersifat langsung maupun tidak langsung pada periode yang ditetapkan. Fenomena dilapangan bahwa terlihat bahwa masih ada sebagian pegawai yang tidak menerima kompensasi sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan.

Kunandar (2007: 57) menyatakan bahwa keterampilan mengajar menunjukkan bagaimana guru memperlihatkan perilakunya selama melakukan interaksi belajar mengajar. Keterampilan guru dalam mengelola proses pembelajaran sangat diperlukan karena guru berperan sebagai motivator dan fasilitator, oleh karenanya seorang guru perlu menguasai beberapa keterampilan dalam melaksanakan tugasnya. Berbekal keterampilan tersebut diharapkan proses pembelajaran berlangsung secara efektif dan efisien. Fenomena dilapangan terlihat masih rendahnya keterampilan guru dalam mengelola proses pembelajaran

Wahyudi (2012: 116) menyatakan Kompetensi profesional guru merupakan kompetensi yang menggambarkan kemampuan khusus yang sadar dan terarah kepada tujuan-tujuan tertentu. Tujuan kompetensi profesional guru adalah agar semua aktivitas yang dilakukan dalam organisasi pendidikan dapat berjalan secara *continue* dan teratur. Fenomena yang terlihat bahwa kompetensi profesional guru SMP Negeri IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan masih rendah, guru sering tidak hadir pada saat proses belajar mengajar berlangsung, ada sebagian guru yang sering meninggalkan kelas pada saat proses belajar berlangsung, guru sering hanya memberikan tugas kepada siswa tanpa memeriksanya, guru tidak tepat waktu dalam proses pembelajaran, dalam pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran tidak tepat waktu atau tidak sesuai dengan absensi yang ditetapkan sehingga pelaksanaan pembelajaran tidak sesuai dengan program yang dibuat, rencana pelaksanaan pembelajaran

yang diberikan tidak sesuai dengan jadwal yang telah diajarkan, waktu yang tersedia tidak cukup untuk mengajarkan materi pelajaran, sehingga evaluasi tidak dilakukan.

Kepercayaan diri adalah merupakan perasaan yakin atas kemampuan diri sendiri sehingga orang yang bersangkutan tidak terlalu cemas dalam tindakannya, dapat merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang disukainya, bertanggung jawab atas perbuatannya, hangat dan sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, dapat menerima dan menghargai orang lain. Fenomena di lapangan terlihat kurangnya kepercayaan diri guru dalam memberikan pelajaran kepada siswa, dan kurang bebas dalam melakukan pembelajaran karena mereka mengajar sebagai beban.

Pemberdayaan guru oleh kepala sekolah menurut Sufyarma (2003:63) mendefinisikan "Pemberdayaan adalah upaya untuk membangun daya atau potensi manusia dengan upaya mendorong, memotivasi dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimilikinya serta berupaya untuk mengembangkannya". Pemberdayaan dalam hal ini mengandung arti memperkuat potensi atau daya berupaya untuk mengembangkannya. Fenomena di lapangan terlihat bahwa pemberdayaan guru oleh kepala sekolah belum begitu berjalan secara efektif, dalam hal ini pemberdayaan guru oleh kepala sekolah masih relatif rendah

Komitmen menurut Sahertian (2000:44) merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggung jawab.

Guru yang mempunyai komitmen yang tinggi akan disenangi oleh murid-muridnya dan juga akan berakibat kepada motivasi belajarnya. Sebaliknya guru yang tidak mempunyai komitmen menganggap mengajar hanya sebagai tugas rutin yang harus dilaksanakan. Fenomena yang ditemui di SMP Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan komitmen guru belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Ini terlihat dari belum lengkapnya perangkat pembelajaran yang dimiliki guru. Ada guru yang meninggalkan peserta didik di kelas saat berlangsungnya proses pembelajaran, ada juga guru terlambat datang ke sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan, mengingat keterbatasan peneliti dari segi kemampuan akademik, ruang lingkup permasalahan yang teramati dilapangan maka penelitian ini dibatasi hanya pada dua faktor yang dominan mempengaruhi prestasi kerja guru yaitu 1) kompetensi profesional sebagai variabel X_1 , 2) pemberdayaan guru oleh kepala sekolah sebagai variabel X_2 .

Penulis mengambil dua variabel kompetensi profesional dan pemberdayaan guru oleh kepala sekolah karena dua hal ini yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja guru jika kedua hal ini tidak diperhatikan maka akan mempengaruhi prestasi kerja guru terutama dalam proses pembelajaran

Penelitian ini akan mengkaji tentang prestasi kerja guru sebagai variabel terikat (Y). Namun penelitian ini hanya membahas tentang kontribusi kompetensi profesional terhadap prestasi kerja guru dan kontribusi pemberdayaan guru oleh kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru serta kontribusi kompetensi profesional dan pemberdayaan guru oleh kepala sekolah secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru SMP Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi profesional berkontribusi terhadap prestasi kerja guru SMP Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah pemberdayaan guru oleh kepala sekolah berkontribusi terhadap prestasi kerja guru SMP Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah kompetensi profesional dan pemberdayaan guru oleh kepala sekolah secara bersama sama berkontribusi terhadap prestasi kerja guru SMP Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Kontribusi kompetensi profesional terhadap prestasi kerja guru SMP Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan

2. Kontribusi pemberdayaan guru oleh kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru SMP Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan
3. Kontribusi kompetensi profesional dan pemberdayaan guru oleh kepala sekolah secara bersama sama terhadap prestasi kerja guru SMP Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan

F. Manfaat Peneliti

1. Teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian ini berupa pengembangan disiplin ilmu pengetahuan yang relevan dengan penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli.

2. Manfaat Praktis

a. Guru

Memberi dorongan para guru untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga nantinya dapat meningkatkan mutu pendidikan

b. Kepala sekolah

Sebagai bahan masukan atau input bagi kepala sekolah SMP Negeri kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan, agar mampu mengambil langkah-langkah tepat dalam upaya meningkatkan prestasi

kerja melalui peningkatan kompetensi profesional dan melakukan latihan-latihan dalam pengembangan diri

c. Kepala Dinas Pendidikan

Sebagai bahan masukan dalam mengambil keputusan dan mengeluarkan kebijakan mengenai peningkatan iklim komunikasi dan kecerdasan emosional dengan tujuan meningkatkan prestasi kerja guru.

d. Penelitian Selanjutnya

Sebagai masukan atau sumber teori serta memberikan pedoman dalam penelitian yang relevan

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kontribusi Kompetensi Profesional dan Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah terhadap Prestasi Kerja Guru SMP di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Kompetensi Profesional berkontribusi secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru sebesar 25,1%. Ini berarti 25,1% variansi yang terjadi pada Prestasi Kerja Guru merupakan kontribusi dari Kompetensi Profesional. Semakin meningkat Kompetensi Profesional guru maka semakin meningkat pula Prestasi Kerja Guru. Hasil tingkat capaian Kompetensi Profesional dalam kategori cukup, sehingga bila Kompetensi Profesional meningkat maka Prestasi Kerja Guru yang juga dalam kategori cukup akan meningkat pula.
2. Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru sebesar 18,6%. Ini berarti 18,6% variansi yang terjadi pada Prestasi Kerja Guru merupakan kontribusi dari Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah. Semakin meningkat Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah maka semakin meningkat Prestasi Kerja Guru tersebut. Hasil tingkat capaian Pemberdayaan Guru

oleh Kepala Sekolah dalam kategori cukup, sehingga bila Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah meningkat maka Prestasi Kerja Guru yang juga dalam kategori cukup akan meningkat pula.

3. Kompetensi Profesional dan Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap Prestasi Kerja Guru sebesar 37,1%. Ini berarti bahwa 37,1% variansi yang terjadi pada Prestasi Kerja Guru merupakan kontribusi secara bersama-sama dari variabel Kompetensi Profesional dan Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah. Bila kedua variabel ini meningkat maka semakin lebih meningkat pula Prestasi Kerja Guru. Tingkat capaian kedua faktor ini dalam kategori a Kerja Guru yang juga dalam kategori cukup akan meningkat pula.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis ketiga hipotesis yang diujikan telah teruji secara empiris. Variabel Kompetensi Profesional dan Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama memberikan kontribusi positif dan signifikan serta prediktif terhadap Prestasi Kerja Guru. Hal ini berarti untuk meningkatkan Prestasi Kerja Guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan Kompetensi Profesional dan Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa Kompetensi Profesional, Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah, dan Prestasi Kerja Guru berada pada kategori cukup, sehingga perlu peningkatan pencapaian masing-masing variabel tersebut. Berdasarkan hal ini, maka pihak-pihak yang

berkepentingan dan terkait langsung dengan bidang pendidikan di SMP Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan untuk mencari solusi dan upaya dalam meningkatkan Kompetensi Profesional dan Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah yang lebih meningkat lagi.

Hasil penelitian terbukti bahwa kontribusi yang diberikan oleh Kompetensi Profesional lebih besar dari pada kontribusi yang diberikan oleh Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah. Kondisi ini dapat dijadikan pertimbangan dalam menentukan upaya peningkatan Kompetensi Profesional dan Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah, disamping juga mempertimbangkan tingkat capaian dari masing-masing variabel terikat tersebut.

Usaha untuk meningkatkan Kompetensi Profesional dapat dilakukan dari guru sendiri dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan profesional dan mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi. Selain itu, pemberdayaan guru yang lebih diberdayakan oleh kepala sekolah akan membuat guru termotivasi dalam melaksanakan tugasnya karena guru merasa dihargai oleh kepala sekolah.

Kompetensi Profesional dan Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah dapat ditingkatkan secara sendiri-sendiri atau secara bersama-sama melalui perbaikan dan peningkatan secara konkrit dari masing-masing indikatornya dalam rangka meningkatkan Prestasi Kerja Guru SMP Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan.

C. **Saran-saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan implikasi seperti diuraikan di atas, maka dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kompetensi profesional guru dapat dilakukan oleh guru dengan mengembangkan materi pembelajaran. Guru memiliki kewajiban untuk mengembangkan materi yang akan disampaikan kepada peserta didik. Seorang guru yang dapat mengembangkan materi pembelajaran dapat dianggap menguasai bahan ajar dengan baik. Disamping itu juga perlu mengembangkan keprofesional secara berkelanjutan dengan cara mengikuti berbagai seminar, pelatihan-pelatihan yang mendukung peningkatan kemampuan guru. Peningkatan kompetensi profesional guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran. Hal ini akan berpengaruh terhadap pelaksanaan proses pembelajaran.
2. Untuk meningkatkan pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dapat dilakukan pemberian kepercayaan kepada guru dalam melaksanakan pembelajaran, menyiapkan sarana, karena dengan adanya sarana yang memadai akan dapat membaantu guru sebagai alat untuk mengoptimalkan tugas dan tanggung jawabnya. Langkah lain yang perlu dilakukan kepala sekolah adalah menjelaskan visi dan misi sekolah kepada guru-guru sehingga perilaku guru sesuai dengan program sekolah yang telah ditetapkan dan disetujui bersama. Artinya, peningkatan yang dilakukan

terhadap pemberdayaan guru dapat pula meningkatkan prestasi kerja guru, ini dikarenakan hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan guru oleh kepala sekolah berkontribusi signifikan terhadap prestasi kerja guru.

3. Selanjutnya, secara umum peningkatan terhadap prestasi kerja guru ini dapat pula dilakukan oleh Dinas Pendidikan selaku lembaga yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan agar dapat melakukan pembinaan terhadap prestasi kerja guru. Dinas pendidikan diharapkan secara terus menerus (*continuous professional development*) dapat melakukan pembinaan terhadap kinerja guru ini melalui wadah guru yang sudah ada seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Selain itu diharapkan Dinas Pendidikan dapat membuat kebijakan mengenai peningkatan profesionalitas guru ke arah yang lebih baik.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang ikut berkontribusi terhadap prestasi kerja guru selain kompetensi profesional dan pemberdayaan guru oleh kepala sekolah. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang belum diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Irianto, Agus. 2007. Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.*
- Arikunto, Suharsimi. 2008. Prosedur Penelitian (edisi revisi ke lima). Jakarta: Rieka Cipta*
- Bernardin dan Russel, 2000, *Human Resources Management*, Mc Graw Hill, New York
- Cochran, William G. 1991. *Teknik Penarikan sampel*. Edisi Ketiga. Alih bahasa oleh Rudiansyah. Jakarta: Universitas Indonesia Press
- Dharma, A. 2002, Manajemen Prestasi Kerja, Jakarta: Rajawali.*
- Engkoswara. 1999. *Menuju Indonesia Modern*. Bandung: Yayasan Amal Keluarga
- Gibson. 2006. Organisasi dan Manajemen Edisi Empat. Jakarta: Erlangga*
- Haryo Prabowo. 2006. *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia
- Hasibuan, Malayu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara*
- Janawi. 2012. *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta
- Kartasasmita, Ginanjar. 2003. Pemberdayaan Masyarakat Konsep Pembelajaran yang Berak.ar pada Masyarakat. Jakarta: BAPPENAS*
- Kiesberg, Louis, 1992. *Social Conflict*, Second Edition Englewood Clifft, N.Y: Prentice Hall, Inc.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional: Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, Jakarta: Grafindo.
- Mangkunegara, Anwar. P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.*