



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN BANGKINANG KOTA

TESIS

Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelara Megister Pendidikan (M.Pd) Pada Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

ZURAIDA
NIM. 22090622883

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
RIAU**

1443 H / 2022 M



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
 كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
 Phone & Facs, (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

Lembaran Pengesahan

Nama : ZURAIDA
 Nomor Induk Mahasiswa : 22090622883
 Gelar Akademik : M.Pd. (Magister Pendidikan)
 Judul : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN
 SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU
 SMP NEGERI DI KECAMATAN BANGKINANG KOTA

Tim Penguji:

Dr. H. Alwizar, M.Ag.
 Penguji I/Ketua

Dr. H. Masrun, Lc., MA.
 Penguji II/Sekretaris

Prof. Dr. H. M. Syaifuddin, M.Ag.
 Penguji III

Dr. H. Agustiar, M.Ag.
 Penguji IV

Tanggal Ujian/Pengesahan

01/11/2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


PENGESAHAN PENGUJI

Kami yang bertanda tangan dibawah ini selaku Tim Penguji Tesis, dengan ini mengesahkan bahwa tesis yang berjudul: Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota, yang ditulis oleh:

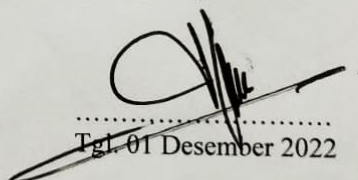
Nama : Zuraida
NIM : 22090622883
Tempat, Tanggal Lahir : Bangkinang, 10 Mei 1985
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diperbaiki sesuai saran Tim Penguji Tesis Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah diujikan pada tanggal 01 November 2022.

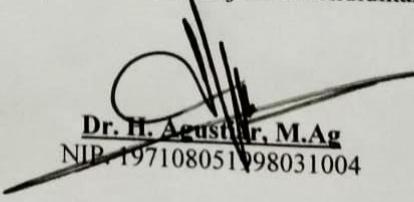
Penguji I,
Prof. Dr. H. M. Syaifuddin, M.Ag.
NIP. 197407041998031001


.....
Tgl. 01 Desember 2022

Penguji II,
Dr. H. Agustiar, M.Ag.
NIP. 197108051998031004


.....
Tgl. 01 Desember 2022

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam


Dr. H. Agustiar, M.Ag.
NIP. 197108051998031004

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

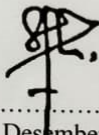
PENGESAHAN PEMBIMBING

Kami yang bertanda tangan dibawah ini selaku Tim Pembimbing Tesis, dengan ini mengesahkan bahwa Tesis yang berjudul: Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota, yang ditulis oleh:

Nama : Zuraida
NIM : 22090622883
Tempat, Tanggal Lahir : Bangkinang, 10 Mei 1985
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

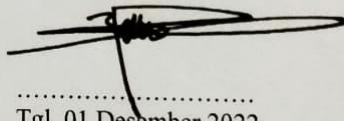
Telah diperbaiki sesuai saran Tim Pembimbing Tesis Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah diujikan pada tanggal 01 November 2022.

Pembimbing I,
Prof. Dr. H. Salfen Hasri, M.Pd.
NIP. 196202101987031001




.....
Tgl. 01 Desember 2022

Pembimbing II,
Prof. Dr. H. M. Syaifuddin, M.Ag.
NIP. 197407041998031001



.....
Tgl. 01 Desember 2022

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Dr. H. Agustiar, M.Ag
NIP. 197108051998031004

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

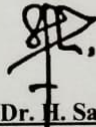
PENGESAHAN PERSETUJUAN

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku pembimbing Tesis, dengan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota" yang ditulis oleh:

Nama : Zuraida
NIM : 22090622883
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

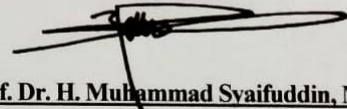
Untuk diajukan untuk sidang munaqasyah Tesis pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Tanggal: 11 Oktober 2022
Pembimbing I,



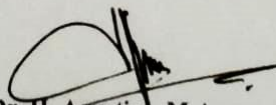
Prof. Dr. H. Salfen Hasri, M.Pd.
NIP. 196202101987031001

Tanggal: 11 Oktober 2022
Pembimbing II,



Prof. Dr. H. Muhammad Syaifuddin, M.Ag.
NIP. 197407041998031001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Dr. H. Agustiar, M.Ag.
NIP. 197108051998031004

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Prof. Dr. H. Salfen Hasri, M.Pd.

DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTANSYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal : Tesis Saudara/i

Zuraida

Kepada Yth,

Direktur Program Pascasarjana

UIN Suska Riau

di

Pekanbaru

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi tesis saudara/i:

Nama : Zuraida

NIM : 22090622883

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Sertifikasi Terhadap

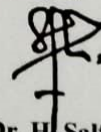
Kinerja Guru SMP Negeri di Kecmaatan Bangkinang Kota

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 11 Oktober 2022

Pembimbing I,



Prof. Dr. H. Salfen Hasri, M.Pd.

NIP. 196202101987031001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Prof. Dr. H. Muhammad Syaifuddin, M.Ag.

DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTANSYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal: Tesis Saudara/i

Zuraida

Kepada Yth,
Direktur Program Pascasarjana
UIN Suska Riau
di
Pekanbaru

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi tesis saudara/i:

Nama : Zuraida
NIM : 22090622883
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 11 Oktober 2022
Pembimbing II,



Prof. Dr. H. Muhammad Syaifuddin, M.Ag.
NIP. 197407041998031001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zuraida
NIM : 22090622883
Tempat/Tanggal Lahir : Bangkinang, 10 Mei 1985
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis dengan judul: "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota" Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis ini, yang saya kutip dari hasil karya orang lain, telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian (Tesis) ini bukan hasil karya saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Pekanbaru, 06 Oktober 2022

Penulis



Zuraida

NIM. 22090622883

MOTTO

Sabar dan ikhlas adalah dua kunci penting dalam menjalani kehidupan. Hidup hanya sekali, manfaatkan semaksimal mungkin untuk membahagiakan diri serta orang sekitar didunia maupun di akhirat.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya milik Allah SWT, Tuhan Semesta Alam yang telah memberikan waktu dan kesempatan kepada peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini. Shalawat dan salam tidak lupa peneliti haturkan kepada Nabi Muhammad SAW. Tesis ini ditulis dan dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Magister pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun judul tesis ini ialah "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Bangkinang Kota".

Dalam menyelesaikan penelitian ini, peneliti mendapatkan banyak hal berharga dari banyak pihak seperti dukungan, saran, motivasi, dan bantuan. Terkhusus kepada kedua orang tua dan keluarga yang senantiasa mendampingi peneliti selama proses penyelesaian tesis ini. Selanjutnya, peneliti ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. Hairunnas, M.Ag., selaku Rektor UIN Suska Riau, beserta Wakil Rektor I Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag., Wakil Rektor II Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd., Wakil Rektor III Prof. Edi Erwan, S.Pt., M.Sc., Ph.D., yang telah memberikan kesempatan belajar bagi peneliti untuk menimba ilmu di Perguruan Tinggi ini.
2. Prof. Dr. H. Ilyas Husti, MA., Direktur Pascasarjana, Dr. Hj. Zaitun, M.Ag., Wakil Direktur, beserta staff dan karyawan Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah menyediakan pelayanan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akademik bagi peneliti selama melaksanakan pendidikan di Program Pascasarjana ini.

3. Dr. H. Agustiar, M.Ag, selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Dr. Muhammad Fitriadi, M.A. Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, yang telah memberi bimbingan kepada, peneliti untuk menyelesaikan perkuliahan pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

4. Dr. H. Hartono, M.Pd sebagai Penasehat Akademis yang telah bersedia meluangkan waktu serta memberikan masukan serta perbaikan bagi peneliti dalam penyusunan tesis ini dari awal hingga akhir.

5. Prof. Dr. H. Salfen Hasri, M.Pd. sebagai Pembimbing I yang telah bersedia membimbing, memberi nasechat, serta motivasi kepada peneliti dalam penyelesaian tesis ini.

6. Prof. Dr. H. Muhammad Syaifuddin, M.Ag. sebagai Pembimbing II yang telah bersedia membimbing, memberi nasechat, serta motivasi kepada peneliti dalam penyelesaian tesis ini.

7. Seluruh dosen di lingkungan Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah mentransformasikan ilmu dan pengetahuan di bidang manajemen kepada peneliti.

8. Herawati, M.Pd, Oki Oktario M.Pd, Siirman, M.Pd, sebagai teman yang dengan yang selalu memberikan kritik, masukan, saran, serta tanpa henti memotivasi peneliti dalam segala situasi selama menyelesaikan tesis ini


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9 Alfikri, M.Pd, selaku kosma kelas A angkatan 2020 yang senantiasa membantu dan memberi motivasi kepada peneliti untuk menyelesaikan perkuliahan di Pascasarjana UIN Suska Riau.

10 Seluruh kelas A angkatan 2020 yang senantiasa membantu dan memberi motivasi kepada peneliti untuk menyelesaikan perkuliahan di Pascasarjana UIN Suska Riau.

11 Nali Rovida, S.Psi, Mira Yanti, M.Pd selaku sahabat yang selalu memberi motivasi kepada peneliti untuk menyelesaikan perkuliahan di Pascasarjana UIN Suska Riau.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan masukan sangat dihargai.

Pekanbaru, 06 Oktober 2022
Peneliti

Zuraida
NIM. 22090622883

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR ISI

PENGESAHAN PERSETUJUAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
PEDOMAN TRANSLITERASI	xv
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Tinjauan Teoritis	10
1. Kinerja Guru.....	10
2. Tingkat Pendidikan	67
3. Sertifikasi Guru	72
B. Penelitian Yang Relevan.....	80
C. Kerangka Berfikir.....	84
BAB III METODE PENELITIAN	86
A. Tempat dan Waktu Penelitian	86
1. Tempat Penelitian.....	86
B. Pendekatan Penelitian	86
C. Populasi dan Sampel	87

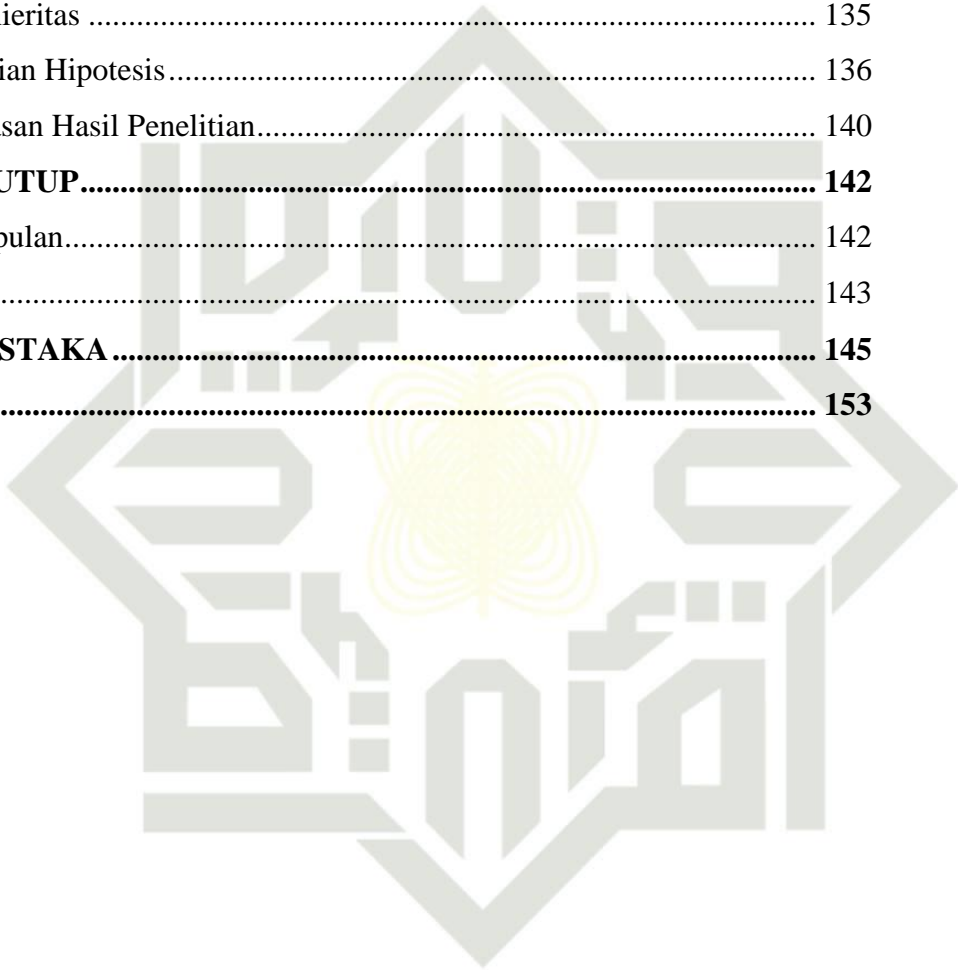
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

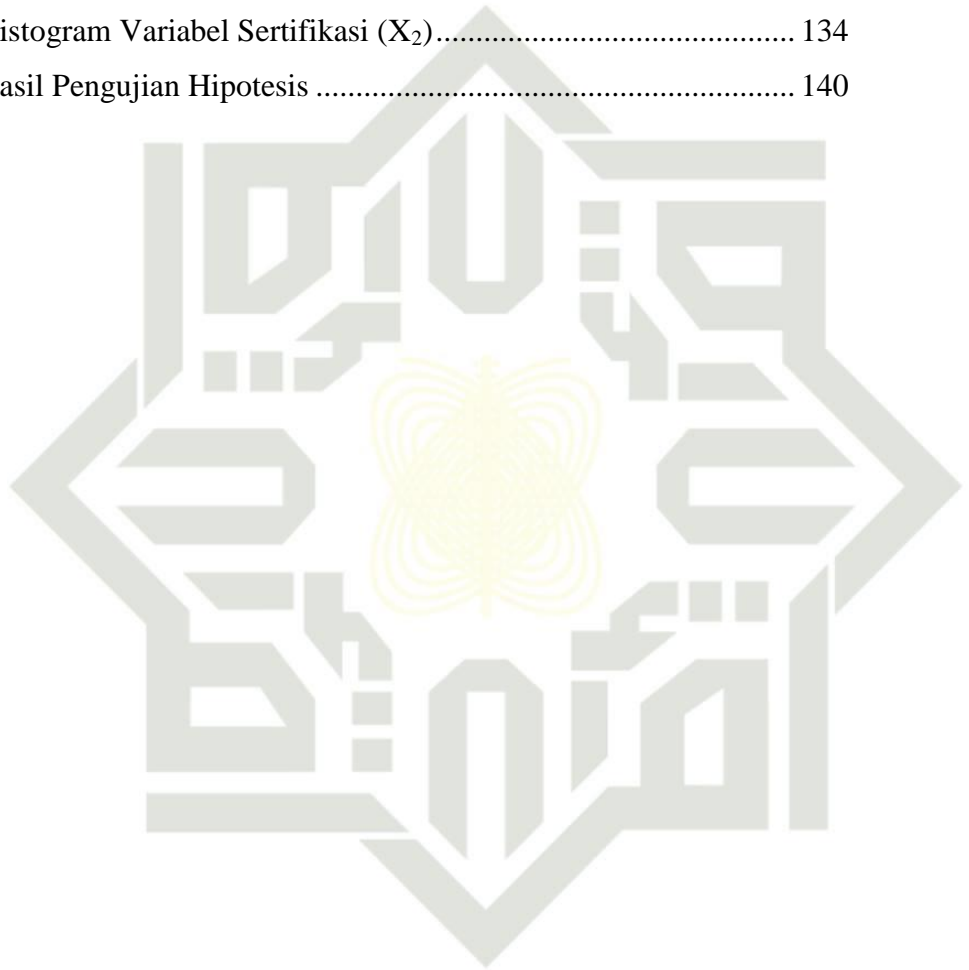
D.	Instrumen Penelitian.....	89
E.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen	92
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		115
A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	115
B.	Uji Normalitas	134
C.	Uji Linieritas	135
D.	Pengujian Hipotesis.....	136
E.	Pebahasan Hasil Penelitian.....	140
BAB V PENUTUP.....		142
A.	Kesimpulan.....	142
B.	Saran.....	143
DAFTAR PUSTAKA		145
LAMPIRAN.....		153



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR GAMBAR

Gambar Model Konstelasi Pengaruh Variabel.....	93
Gambar 4.1 Histogram Variabel Kinerja Guru (Y)	129
Gambar 4.2 Histogram Variabel Tingkat Pendidikan (X_1).....	132
Gambar 4.3 Histogram Variabel Sertifikasi (X_2).....	134
Gambar 4.4 Hasil Pengujian Hipotesis	140



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Guru SMP Negeri 1 Bangkinang.....	5
Tabel 1.2 Data Guru SMP Negeri 2 Bangkinang.....	9
Tabel 3.1 Kisi-Kisi Angket Tentang Kinerja Guru.....	97
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Angket Tentang Pendidikan	98
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Angket Tentang Sertifikasi.....	98
Tabel 3.4 Kriteria Penafsiran Keandalan	101
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Pada Instrument Kinerja Guru (Y).....	103
Tabel 3.6 Distribusi Nilai R_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%.....	105
Tabel 3.8 Hasil Uji Realibilitas Pada Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y) ..	106
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Tingkat Pendidikan (X_1).....	106
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Pada Instrumen Variabel Tingkat (X_1)	108
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Instrument Tingkat Sertifikasi (X_2).....	109
Tabel 3.11 Hasil Uji Realibilitas Pada Instrument Variabel Sertifikasi (X_2)..	111
Tabel 3.12 Interpretasi Skor Mean.....	113
Tabel 3.13 Interpretasi Korelasi Antar Variabel	120
Tabel 3.14 Interpretasi Skor Persentase Pengaruh Antar Variabel Penelitian	120
Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Kinerja Guru (Y).....	127
Tabel 4.2 Deskripsi Frekuensi Kinerja Guru (Y).....	128
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Tingkat Pendidikan (X_1).....	130
Tabel 4.4 Deskripsi Frekuensi Tingkat Pendidikan (X_1)	131
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Tingkat Sertifikasi (X_2).....	132
Tabel 4.6 Deskripsi Frekuensi Sertifikasi (X_2).....	133
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> Variabel Tingkat Pendidikan (X_1), Sertifikasi (X_2) dan Kinerja Guru (Y).....	135
Tabel 4.8 Hasil Uji <i>Linieritas Of Variance</i> Variabel Tingkat Pendidikan (X_1), Sertifikasi (X_2) dan Kinerja Guru (Y)	136
Tabel 4.9 Uji Korelasi Pearson Antara Tingkat Pendidikan (X_1), Sertifikasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).....	137
Tabel 4.10 Koefisien Variabel Tingkat Pendidikan (X_1), Sertifikasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)	138
Tabel 4.11 Kontribusi Variabel Tingkat Pendidikan (X_1), Sertifikasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)	139
Tabel 4.12 Kontribusi Variabel Tingkat Sertifikasi (X_2), terhadap Kinerja Guru (Y).....	139
Tabel 4.13 Kontribusi Variabel Tingkat Pendidikan (X_1), Sertifikasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)	139
Tabel 4.14 Uji Hipotesis H_3 Dengan Uji F	140



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Dokumentasi Dengan Kepala Sekolah SMPN 1 Bangkinang Kota
- Lampiran 2 Dokumentasi Dengan Kepala Sekolah SMPN 2 Bangkinang Kota
- Lampiran 3 Dokumentasi Pembagian Angket
- Lampiran 4 Foto SMPN 1 Bangkinang Kota Dan Foto Majelis Guru
- Lampiran 5 Foto SMPN 2 Bangkinang Kota Dan Foto Majelis Guru
- Lampiran 6 Turnitin
- Lampiran 7 Rekomendasi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau
- Lampiran 8 Surat Izin Penelitian UPT SMPN 1 Bangkinang Kota
- Lampiran 9 Surat Izin Penelitian UPT SMPN 2 Bangkinang Kota
- Lampiran 10 Sertifikat Toefl (Bahasa Inggris)
- Lampiran 11 Sertifikat Toefl (Bahasa Arab)
- Lampiran 12 Biografi Penulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pengalihan huruf Arab-Indonesia dalam naskah ini di dasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia, tanggal 22 Januari 1988, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana yang tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (A Guide to Arabic Transliteration), INIS Fellow 1992.

A. Konsonan

Arab	Latin	Arab	Latin
ﺍ	A	ﺙ	Th
ﺏ	B	ﺫ	Zh
ﺕ	T	ﺀ	”
ﺕ	Ts	ﻏ	Gh
ﻑ	F	ﻕ	Q
ﺡ	H	ﻙ	K
ﺩ	D	ﻝ	L
ﺫ	Dz	ﻡ	M
ﺭ	R	ﻥ	N
ﺯ	Z	ﻭ	W
ﺱ	S	ﻩ	H
ﺱ	Sy	ﻩ	”
ﺶ	Sh	ﻱ	Y
ﺩﻝ	Di		

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlomah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut: Vokal (a) panjang = \hat{A} MTssalnya لاق menjadi *qâla* Vokal (i) panjang = \hat{i} MTssalnya ليق menjadi *qîla* Vokal (u) panjang = \hat{U} MTssalnya نود menjadi *dûna* Khusus untuk bacaan ya“ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya“ nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya“ setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dengan “ay”. Perhatikan contoh berikut: Diftong (aw) = وق misalnya لوق menjadi Diftong (ay) = وي misalnya ريخ menjadi *khayrun*

C. Ta’ Marbutah (ة)

Ta’ marbutah ditransliterasikan dengan “t” jika berada ditengah kalimat, tetapi apabila Ta“ marbutah tersebut berada diakhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya املل ةلاسرلردةس menjadi *al-risalat li al-madrasah*, atau apabila berada ditengah-tengah kalimat yang berdiri dari susunan *mudlaf* dan *Mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan *t* yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya يف الله ةمخ يف menjadi *fi rahmatillah*.

D. Kata Sandang dan Lafdz al-Jalâlah

Kata Sandang berupa “al” (لا) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak diawal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalâlah yang berada ditengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan...
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan..
3. Masya’Allâh kâna wa mâ lam yasya’ lam yakun.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Zuraida (2022) : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Sertifikasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Bangkinang Kota

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1.) Seberapa besar tingkat pendidikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di kecamatan Bangkinang Kota. 2.) Seberapa besar pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota. 3.) Seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan dan sertifikasi terhadap kinerja SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota. penelitian ini memiliki dua variabel independen di antara nya tingkat pendidikan dan sertifikasi guru. sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini ialah kinerja guru. jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* sebanyak 57 orang guru. adapun teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini ialah *expost facto*. Berdasarkan hasil penelitian, maka di peroleh: 1.) Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota sebesar 33,6%. 2.) Pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota sebesar 0,3% 3.) Pengaruh tingkat pendidikan dan sertifikasi terhadap kinerja guru SMP negeri di kecamatan bangkinang kota sebesar 34,1%. Di peroleh nilai konstanta unstandar dized coefisien 15.181 ini merupakan nilai konstanta yg menunjukkan pengaruh kinerja guru terhadap kedua variabel independent. koefisien variabel tingkat pendidikan adalah 0,972 yang berarti bahwa adanya pengaruh variabel ini terhadap kinerja guru. kemudian, koefisien rekresi variabel sertifikasi adalah -102 yg menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel tersebut terhadap variabel dependen. tingkat pendidikan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja guru yg ditunjukkan oleh hasil uji T dengan peroleh nilai t hitung sebesar 5.261 dan nilai signifikansi t hitung sebesar 0,000. selanjut nya sertifikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di tunjukkan nilai perolehan nilai t hitung sebesar -615 dan nilai signifikan t hitung sebesar 0,541. berikutnya berdasarkan hasil uji F yg telah di lakukan, di peroleh nilai f hitung sebesar 13.975 dan nilai signifikansi f hitung sebesar 0,000. hal ini menunjuk kn bahwa tingkat pendidikan dan sertifikasi secara bersama sama dapat berpengaruh positif terhadap kinerja guru

Kata Kunci: Tingkat pendidikan, sertifikasi, kinerja guru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Zuraida (2022): The Effect of the Teachers' Education and Certification Levels on the Performance at Junior High School in Bangkinang Kota District

This study aims to determine: 1.) The level of teachers' education on their performance at state junior high school Bangkinang Kota District. 2 The influence of teachers' certification on their performance at public junior high school teachers in Bangkinang Kota district. 3.) The influence the level of teachers' education and certification on their performance at public junior high schools in the Bangkinang kota district. The study had two independent variables, the level of education and teacher certification. While the dependent variable was the performance of the teachers. This type of research was quantitative research. The sample was taken by using simple random sampling for 57 teachers. The data analysis technique was expose facto. The study results were : 1.) The influence of the level of teachers' education on their performance in Bangkinang Kota District was 33.6%, 2.) The effect of certification on the performance of State Junior High School teachers in Bangkinang Kota District is 0.3. 3.) The effect of teachers' education level and certification on their performance at the State Junior High School in Bangkinang Kota District was 34.1%. The unstandardized value of the dized coefficient was 15,181. It is obtained which was the constant value that showed the effect of teachers' performance on the two independent variables. The coefficient of the education level variable was 0.972 which mean that there is an influence of this variable on teacher performance. the absence of the influence of these variables on the dependent variable. The level of education have a positive effect on teacher performance as indicated by the results of the T test by obtaining a t-count value of 5.261 and a t-count significance value of 0.000. Furthermore, certification has no effect on teacher performance, which was indicated by the acquisition value. the t-count value was -615 and the significant t-count value was 0.541. Next, based on the results of the F-test that has been carried out, the calculated f-value was 13,975 and the significance value of f-count is 0.000. This showed that both of education level and certification have a positive effect on teachers' performance

Keywords: Education level, certification, teachers' performance

ملخص

ذو ريدا، (٢٠٢٢): تأثير المرحلة التربوية والشهادة في نوعية عمل مدرس المدرسة المتوسطة الأولى في مركز بانكينانج كوتا

يهدف هذا البحث إلى معرفة ما يأتي : (١) كم مدى المرحلة التربوية في نوعية عمل مدرس للمدرسة المتوسطة الأولى في مركز بانكينانج كوتا. (٢) كم مدى الشهادة في نوعية عمل مدرس المدرسة المتوسطة الأولى في مركز بانكينانج كوتا. (٣) كم مدى المرحلة التربوية والشهادة في نوعية عمل مدرس للمدرسة المتوسطة الأولى في مركز بانكينانج كوتا. هذا البحث يتكون من المتغيرين الحرين وهما المرحلة التربوية وشهادة المدرس، والمتغير التابعي نوعية عمل المدرس. نوع البحث كمي، وأسلوب تعيين العينة عينة عشوائية حيث أن عددها سبعة وخمسون شخصا. وأسلوب تحليل البيانات إيكفوس فاكو. ونتائج البحث ما يأتي : (١) إن مدى المرحلة التربوية في نوعية عمل مدرس المدرسة المتوسطة الأولى في مركز بانكينانج كوتا ثلاثة وثلاثون بشولة الستة في المائة. (٢) إن تأثير الشهادة في نوعية عمل مدرس المدرسة المتوسطة الأولى في مركز بانكينانج كوتا صفر بشولة الثلث. (٣) إن مدى تأثير الشهادة في نوعية عمل المدرس أربعة وثلاثون بشولة واحدة. ونتيجة كونستانتا غير معيار معامل ١٥.١٨١ وهذه النتيجة دلت على تأثير نوعية عمل المدرس في المتغيرين الحرين. ومعامل متغير المرحلة التربوية ٠.٠٩٧٢، وهذه النتيجة دلت على تأثير المتغير في نوعية عمل المدرس. ومعامل إحساب المتغير الشهادة -١.٠٢، وهذه النتيجة لا تدل على تأثير المتغير في متغير تابعي. والمرحلة التربوية تأثرت تأثيرا إيجابيا في نوعية عمل المدرس حيث أن اختبار T الحسب ٥.٢٦١ والنتيجة الهامة من T الحسب ٠.٠٠٠. والشهادة لا تدل على التأثير في نوعية عمل المدرس حيث أن نتيجة T الحسب -٦١٥ والنتيجة الهامة من T الحسب ٠.٥٤١ ونتيجة اختبار F دلت على أن F الحسب ١٣.٩٧٥ والنتيجة الهامة من F الحسب ٠.٠٠٠. فهذه النتيجة دلت على أن المرحلة التربوية والشهادة تأثرنا تأثيرا إيجابيا في نوعية عمل المدرس.

الكلمات الرئيسية: المرحلة التربوية، الشهادة، نوعية عمل المدرس

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, dan tujuan serta manfaat yang hendak dicapai dari penulisan tesis ini.

A Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan usaha sadar serta terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran supaya peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Dalam Undang-Undang Sisdiknas juga disebutkan fungsi Pendidikan Nasional sebagai berikut:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab.¹

Tugas seorang guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Maka dari itu tugas berat seorang guru hanya bisa dilakukan oleh guru

¹ Fadjar, *Visi Pembaruan Pendidikan Islam*. (Jakarta: Lembaga Pendidikan dan Penyelidikan Naskah Indonesia, 1998), h. 28.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang berkompentensi, sedangkan guru yang tidak memiliki kompetensi profesional maka guru akan kesulitan dalam mengembangkan pekerjaanya.

Dalam melakukan hal tersebut, sangat diperlukan aktifitas yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran tersebut agar tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai dengan baik pula. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan peran serta seorang guru sebagai tenaga pendidik yang secara langsung berinteraksi dengan peserta didik. Sehingga dengan demikian dibutuhkan kompetensi dan keterampilan seorang guru dalam proses belajar mengajar. Dalam panduan sertifikasi guru bagi LPTK tahun 2006 yang dikeluarkan oleh Direktur Ketenagaan Dirjen Dikti Depdiknas disebutkan bahwa kompetensi merupakan kebulatan pengawasan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditampilkan melalui kinerjanya ataupun unjuk kerja.²

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Begitu juga halnya bagi seorang guru, dalam melakukan proses pembelajaran sangat diperlukan kemampuan yang dapat memaksimalkan proses pembelajaran tersebut.

Namun kenyataannya yang sering terjadi adalah kondisi aktifitas kemampuan guru dalam pembelajaran yang belum didukung oleh keterampilan yang dapat memaksimalkan aktifitas pembelajaran yang dilakukan. Oleh karena

² Damay. *Panduan Sukses Sertifikasi Guru*. (Yogyakarta: Araska, 2012), h. 44.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Seorang guru harus mengoptimalkan pembelajaran yang dilakukan, baik dengan penggunaan strategi pembelajaran yang bervariasi maupun penggunaan perangkat pembelajaran. Dengan melakukan pembelajaran yang maksimal tentunya tujuan yang telah ditetapkan akan mudah untuk tercapai.

Dalam dunia pendidikan, khususnya sekolah, guru merupakan elemen paling penting. Semua hal yang berkaitan dengan pendidikan, mulai dari kurikulum pendidikan, biaya pendidikan, sarana dan prasarana pendidikan, serta beberapa hal lain menjadi tidak berarti jika interaksi guru dan peserta didik tidak berjalan baik. Bagaimanapun juga, interaksi yang baik antara guru dan peserta didik ini merupakan esensi dari sebuah pendidikan.

Tuntutan zaman mengharuskan guru terus meningkatkan kualitasnya dalam melaksanakan tugas profesionalitasnya sebagai guru. Peningkatan kualitas tersebut dapat dilihat dari kinerja guru dalam mendidik siswanya sehingga siswa-siswanya mendapatkan prestasi akademik yang memuaskan. Kinerja guru yang baik tidak terlepas dari seorang guru yang profesional. Guru yang profesional adalah guru yang mampu melaksanakan tugas seorang guru dengan baik, dan dapat mengelola sumberdaya pendidikan yang tersedia dan mengkoordinasikannya untuk keberhasilan pendidikan. Tuntutan atau harapan pemerintah akan adanya guru profesional di Indonesia dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan juga berlaku di beberapa negara belahan dunia.

Berdasarkan survei *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* (UNESCO), terhadap kualitas pendidikan di negara-negara berkembang di Asia Pacific, Indonesia menempati peringkat 10 dari 14 negara.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan untuk kualitas para guru, kualitasnya berada pada level 14 dari 14 negara berkembang. Hasil penelitian United Nation Development Programme (UNDP) pada tahun 2007 tentang Indeks Pengembangan Manusia menyatakan Indonesia berada pada peringkat ke-107 dari 177 negara yang diteliti. Peringkat Indonesia yang rendah dalam kualitas sumber daya manusia ini adalah gambaran mutu pendidikan Indonesia yang rendah. Salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah komponen mutu guru. Rendahnya profesionalitas guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar.

Pada sektor pendidikan, pengembangan sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari upaya untuk meningkatkan kemampuan guru terhadap peningkatan pengembangan pengetahuannya dalam proses belajar mengajar. Fungsi pengembangan ini memusatkan perhatian pada peningkatan kemampuan dan motivasi dari para guru untuk melaksanakan pekerjaannya. Hal ini berdasarkan pada undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, bahwa guru (pendidik) merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan.³

Dalam meningkatkan kinerja guru pemerintah juga membuat program sertifikasi guru. Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Namun hasil

³ Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005. Pasal 20 tentang Guru dan Dosen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

observasi di lapangan sertifikasi guru belum menjamin guru tersebut profesional dalam bekerja, hal ini terlihat dari keseharian yang dilakukan oleh guru sertifikasi yang idealnya memberikan contoh yang baik kepada guru yang belum sertifikasi atau yang masih honorer, hal ini menyebabkan dampak yang kurang baik serta guru sertifikasi yang jumlahnya masih sedikit juga menjadi kendala profesionalisme guru.

Berdasarkan observasi peneliti di lapangan bahwa permasalahan kinerja yaitu masalah semangat kerja guru, semangat kerja guru masih belum bisa dikatakan baik karena masih seringnya guru datang terlambat ke sekolah, seringnya keluar masuk ruangan saat kegiatan belajar mengajar berlangsung hal ini sangat disayangkan karena hendaknya pelayanan kepada siswa bisa lebih optimal. Kerjasama menjadi hal yang baik apabila dapat bekerja secara bersama-sama dalam menyelesaikan suatu tugas atau kegiatan namun permasalahan yang terjadi adalah para karyawan saling mengandalkan kepada salah seorang, atau orang-orang tertentu saja, akhirnya kerjasama tidak berjalan efektif, padahal banyak tugas atau kegiatan yang sulit dilaksanakan tanpa adanya kerjasama, hal ini juga menjadi permasalahan penting bagi sekolah.

Kondisi beragam tersebut sudah sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki masing-masing. Hal tersebut yang beragam sangat mempengaruhi guru dalam kinerjanya, sehingga terdapat guru yang sudah bersertifikat, baik itu PNS maupun guru honorer. Kondisi ini yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian Berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Dari uraian diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Kualifikasi tingkat pendidikan guru masih belum berpengaruh dalam pelaksanaan kinerja guru.
- b. Pelaksanaan tunjangan sertifikasi guru masih belum mampu memacu kinerja guru secara tuntas.
- c. Masih terdapat persoalan dimana kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran belum optimal.
- d. Guru belum mampu meningkatkan kinerjanya secara optimal.

2. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari kemungkinan meluasnya masalah yang akan diteliti, peneliti akan membatasi permasalahan yaitu pada pengaruh tingkat pendidikan dan sertifikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota. Dimana batasan masalah dalam penelitian ini adalah kinerja guru sebagai variabel (Y) yang dibatasi oleh tingkat pendidikan sebagai variebel (X_1) dan sertifikasi sebagai variabel (X_2).

3. Perumusan Masalah

Dari uraian diatas maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian yaitu sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh positif antara tingkat pendidikan guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Apakah terdapat pengaruh positif antara Sertifikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota?
- c. Apakah terdapat pengaruh positif antara tingkat pendidikan dan sertifikasi secara bersamaan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota.
- b. Untuk mengetahui pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota.
- c. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan sertifikasi guru bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam pengembangan disiplin ilmu Manajemen Pendidikan serta memberikan penjelasan secara terperinci dan sistematis mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan sertifikasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Manfaat Praktis

- 1) Lembaga organisasi atau instansi seperti Dinas Pendidikan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru.
- 2) Sebagai bahan masukan bagi pihak sekolah khususnya guru dan kepala sekolah bahwa tingkat pendidikan dan sertifikasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota.
- 3) Sebagai salah satu referensi bagi peneliti lain yang melakukan kajian masalah yang serupa.
- 4) Bagi Peneliti; Sebagai pendalaman dan penguatan ilmu pengetahuan yang berguna terkait permasalahan tingkat pendidikan, dan sertifikasi terhadap kinerja guru.

D. Sistematika Penulisan

Agar tidak menyimpang dari penelitian yang akan dilakukan maka penulis menyusun sistematika penulisan tesis sebagai berikut :

BAB I :Pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

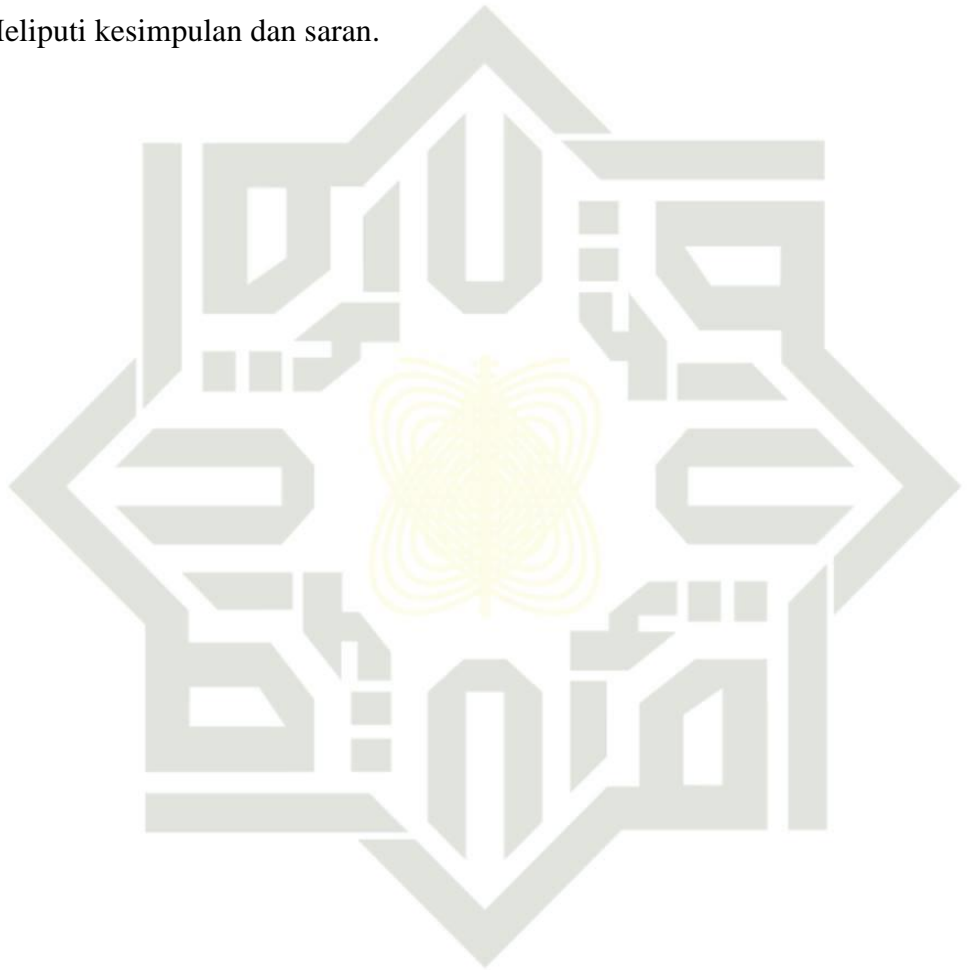
BAB II :Kajian teoritis ini berisi mengenai teori yang terdiri dari tingkat pendidikan, sertifikasi, dan kinerja guru.

BAB III :Metode penelitian yang terdiri dari, jenis penelitian, metode dan prosedur penelitian,tempat dan waktu penelitain, data dan sumber

data, teknik dan prosedur pengumpulan data, prosedur analisis data, dan pemeriksaan keabsahan data.

BAB IV :Hasil dan pembahasan terdiri dari paparan penyajian dan analisis data.

BAB V :Meliputi kesimpulan dan saran.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada uraian di bawah ini secara sistematis akan dijelaskan mengenai teori-teori yang berhubungan dengan tingkat pendidikan, sertifikasi, kinerja guru dan penelitian yang relevan.

A. Tinjauan Teoritis

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja.⁴ Lembaga Administrasi Negara merumuskan kinerja merupakan terjemahan bebas dari istilah *performance* yang artinya adalah prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja.⁵

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).⁶

Berdasarkan pengertian ini, dapat dipahami bahwa kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan

⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia Depdikbud 1990.

⁵ Lembaga Administrasi Negara. *Kinerja Aparat Pemerintah*. (Jakarta: LAN 1992), h. 12.

⁶ A. Anwar Prabu Mangku Negara, *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2000), h. 67.



organisasi dalam periode waktu tertentu.⁷ Stone, *stated in his management bode that implementation is functions of motivation, competence and rule perception*, Stone, dalam bukunya *Management* mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan).⁸

Anwar Prabu Mangku Negara mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya.⁹ Kinerja adalah perbuatan seseorang dalam mengemban tugas dan wewenang yang menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya yang disertai dengan kemampuan dan keahlian profesi.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah, kinerja adalah hasil kerja yang secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sulistiyani dan Rosidah menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.¹⁰

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance (job performance)*, secara etimologis *performance* bersal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan, sedangkan kata *performance* berarti “*the act of performance; execution*”(Webster Super New School and office

⁷ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008, h. 121.

⁸ *Ibid*, h. 123.

⁹ Anwar Prabu Mangku Negara, *Op. Cit*, h. 67.

¹⁰ Rosidah dan Sulistiyani, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Grafindo Persada 2003., h. 223.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dictionary). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* adalah tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan, oleh karena *performance* sering juga diartikan penampilan kerja prilaku kerja.

Sejalan dengan itu, John Suprianto memahami kinerja sebagai suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan. Nanang Fattah mendefinisikan kinerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang disasari oleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Sebagaimana Supardi menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya.¹¹ Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu aktivitas pembelajaran sehingga mampu membimbing siswanya dalam meraih prestasi/hasil belajar yang optimal

Dari uraian di atas kinerja guru dapat disimpulkan sebagai hasil yang dicapai oleh guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya yang dibebankan kepada dirinya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan

¹¹ Supardi, *Op. Cit*, h. 54.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik kualitas maupun kuantitasnya. Hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru ini berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

Andrew F. Sikula dalam Hasibuan penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.¹² Dale Yoder dalam Hasibuan mendefinisikan penilaian kinerja sebagai prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai.¹³

Sedangkan menurut Siswanto penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen atau penyelia. Penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.¹⁴ Secara psikologis, kinerja merupakan perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang dikerjakan ketika menghadapi suatu tugas (*performance*).¹⁵ Kinerja merupakan penilaian berdasarkan hasil pengamatan penilai terhadap aktivitas peserta didik sebagaimana yang terjadi.¹⁶

¹² Hasibuan. H. Malayu. S.p. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), h. 87.

¹³ *Ibid.*, h. 90.

¹⁴ Siswanto Sastrohadiwiryo. B. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), h. 231.

¹⁵ Martinis Yamin & Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Tim GP Press, 2010), h. 87.

¹⁶ Masnur Muslich, *KTSP Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), h. 95.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja (*performance*) adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi (*strategic planning*) suatu organisasi. Pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi pengelolaan sumberdaya (input) dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan. Sementara itu, menurut Robbins dalam Siagian, kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Mursi dalam Wibisono menjelaskan bahwa kinerja religius Islam adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Terdapat beberapa dimensi kinerja Islami meliputi.

- a. Amanah dalam dalam bekerja yang terdiri atas profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan
- b. Mendalami agama dan profesi terdiri atas memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.

Islam mempunyai beberapa unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan/usaha yang meliputi:

- a. Niat bekerja karena Allah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Dalam bekerja harus memberikan kaidah/norma/syariah secara totalitas
- c. Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akherat
- d. Dalam bekerja dituntut penerapan azas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan
- e. Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan setelah berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT

Dalam unsur penilaian kinerja tersebut, orang yang bekerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain. Oleh karena itu, kategori “ahli surga” seperti yang digambarkan dalam Al- Qur’an bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan/jabatan yang tinggi dalam suatu perusahaan/instansi sebagai manajer, direktur, teknisi dalam suatu bengkel dan sebagainya. Tetapi sebaliknya Al-Qur’an menggariskan golongan yang baik lagi beruntung (*al-falah*) itu adalah orang yang banyak taqwa kepada Allah, khusyu sholatnya, baik tutur katanya, memelihara pandangan dan kemaluannya serta menunaikan tanggung jawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya.

Golongan ini mungkin terdiri dari pegawai, supir, tukang sapu ataupun seorang yang tidak mempunyai pekerjaan tetap. Sifat-sifat di ataslah sebenarnya yang menjamin kebaikan dan kedudukan seseorang di dunia dan di akhirat kelak. kerja dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara. Dalam Al-Quran yang menjelaskan tentang kerja dalam Islam, sebagaimana berikut :

وَأَبْتَغِ فِي مَآءَاتِكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. Surat Al-Qashash ayat 77.¹⁷

Berdasarkan ayat di atas, Islam mengajarkan bahwa umat Islam harus giat mencari rizki dalam hal mencapai kebutuhan hidup dunia yaitu sehari-hari namun tetap dengan tidak meninggalkan perintah-perintah Allah untuk mendapatkan kebahagiaan di akhirat, demikianlah ajaran Islam begitu indahnyanya manusia dituntut kerja bekerja dengan sungguh-sungguh bukan hanya demi kebutuhan hidup namun bekerja digunakan sebagai upaya mencapai keridhoan Allah SWT.

Dengan bekerja, artinya manusia telah menjalankan salah satu fungsi kekhalfahannya di muka bumi dan Islam manusia bekerja/berusaha dengan cara bathil yang juga dijelaskan dalam Al Qur'an sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبُطْلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

¹⁷ Departemen Agama. *Op. Cit.*, h. 623.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu (QS. An-Nisa : 29).¹⁸

Manajemen Dalam Kehidupan Rasulullah SAW.¹⁹

a. Mengatur Tingkat Dakwah

Sifat-sifat mulia baginda Rasul saw, terpancar pada kepribadian para sahabatnya dan tampak jelas dalam dakwah dan kehidupan bernegara pada masanya. Atas petunjuk Allah SWT. Baginda Rasul saw. Menata dan mengatur kerja dakwahnya. Secara berurutan tugas beliau adalah Nabi.

b. Mengatur dan Menata Pakaian

Rasul saw. Sangat memperhatikan masalah pakaian. Beliau selalu menyesuaikan pakaian yang dipakai dengan situasi dan kondisi.²⁰

c. Mengatur dan Menata makanan

Rasulullah saw. Selalu mengatur dan menata cara makan dan minumannya. Sebelum makan dan minum beliau selalu memulai dengan membaca basmalah dan apabila beliau selesai selalu membaca hamdalah.

d. Mengangkat Pemimpin dalam Setiap Kelompok

Umat Islam bahwa pengangkatan pemimpin merupakan masalah

¹⁸ QS. An-Nisa (4) ayat 29.

¹⁹ Muhammad Abdul Jawwad, *Menjadi Manajer Sukses*, (Jakarta: Gema Insani, 2004, h.

²⁰ *Ibid.*

yang sangat urgen sehingga dalam kelompok kerja mereka harus mengangkat seorang pemimpin supaya selalu teratur, disiplin baik dalam menengani masalah-masalah kecil maupun masalah-masalah besar

e. Mengatur Jalannya Kehidupan

Dengan mengikuti petunjuk-petunjuk tersebut, kita akan merasakan ketenangan jiwa. Hati kita terjaga dari kehidupan dunia

f. Mengatur Makan Siang

Dalam sebuah riwayat dikatakan bahwa beliau bersabda “*Orang yang berakal hendaknya mempunyai empat waktu : waktu untuk berbisik (meminta pertolongan) kepada Allah swt. Waktu untuk membisikkan (meengintropeksi) diri sendiri, waktu untuk memikirkan ciptaan Allah, serta waktu senggang untuk makan dan minum*”.²⁷

g. Mengatur Cara Penyampaian Dakwah

Rasulullah saw. Sangat memperhatikan cara-cara yang teratur dan logis untuk mengungkapkan permasalahan yang hendak disampaikan.

h. Mengatur Langkah-Langkah Berdakwah

Beliau mejadikan kerapian dan keteraturan penyampaian sebagai dasar utama untuk memuaskan dan memahami permasalahan-permasalahan utama yang dilontarkan kepada lawan dialognya

i. Mengatur Perang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rasulullah Saw sangat memperhatikan prinsip-prinsip keteraturan.²⁸

Mangkunegara mengemukakan kinerja sebagai terjemahan dari kata “*performance*” (*job performance*). Secara etimologis Performance berasal dari kata “*to perform*” yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan kepadanya.²¹ Sedangkan Rusman memaknai kinerja sebagai *Performance is output derives from proses, human or otherwise*, yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.²²

Suherman mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.²³ Sedangkan kinerja guru adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁴ Adapun Fitrah berpendapat bahwasannya kinerja guru diartikan sebagai ungkapan kemajuan guru yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan.²⁵

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

²¹ A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), h. 67.

²² Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), h. 50.

²³ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: Refika Aditama, 2012), h. 21.

²⁴ Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru*, (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2012), h. 87.

²⁵ N. Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003), h. 21.

Berkenaan dengan kinerja guru, dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 39 ayat (2), dinyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.²⁶ Kemudian Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, memberikan pengertian kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.

Sejalan dengan itu, Burhanudin menjelaskan kinerja guru sebagai gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru.²⁷ Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan gambaran dari penguasaan dan aplikasi terhadap kompetensi guru dalam mengaktualisasikan tugas dan perannya sebagai guru.

Jurnal Pendidikan Evaluasi Pendidikan Tahun 17 Nomor 1 mendefinisikan kinerja (*performance*) guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

²⁶ Sekretariat Negara RI, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Jakarta: Sekretariat Negara, 2003), h. 15.

²⁷ Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. (Jakarta: Bumi aksara, 2007), h. 104.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin dari kuantitas maupun kualitasnya.²⁸

Jackson menjelaskan bahwa kinerja guru adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.” Berdasarkan pendapat di atas maka perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pasal perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi sekolah.²⁹

Kuswana mengemukakan bahwa kinerja guru dikatakan berhasil apabila, memberikan efek terhadap perkembangan potensi siswa dalam konteks psikologis dan fisik, yakni bersifat positif terhadap apa yang dipelajarinya, baik dilihat dari tujuan serta manfaatnya. Sehingga kecerdasan kognitif, efektif dan psikomotif berkembang. Intinya apakah terjadi perubahan perilaku, berfikir sistematis dan terampil mengenai apa yang terjadi.³⁰

Berdasarkan pengertian tentang kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau suatu taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu terutama atasan pegawai yang bersangkutan. Kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja juga merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama

²⁸ Wagiran. Determinan Kinerja Guru SMK Bidang Keahlian Teknik Mesin. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*. (Nomor 1 tahun 17). Vol. 2 (1), Tahun 2013. h. 150-155.

²⁹ Mathis, R.L. & J.H. Jackson. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 61.

³⁰ Kuswana, *Op. Cit.* h. 35-36.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Sebagaimana pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan.

Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain. Berpijak dari pengertian-pengertian kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikannya.

Sementara guru adalah seorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepentingan anak didik, sehingga menunjang hubungan sebaik-baiknya dengan anak didik, sehingga menjunjung tinggi, mengembangkan dan menerapkan keutamaan yang menyangkut agama, kebudayaan dan keilmuan.³¹

Tenaga pendidik merupakan orang yang bekerja pada bidang pendidikan dan pengajaran yang ikut bertanggung jawab dalam membantu anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing sesuai dengan potensi dirinya.³² Guru merupakan komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang sangat berperan dalam mengantarkan siswa-siswanya pada tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Gurulah yang memikul tanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan program pengajaran. Oleh karena itu, mengajar adalah pekerjaan

³¹ Syafruddin dkk, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Press, 2003), h. 8.

³² Hadari Nawawi, *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas Sebagai Lembaga Pendidikan*, (Jakarta: Gunung Agung, 1985), h. 123.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

profesional karena menggunakan teknik dan prosedur yang berpijak pada landasan intelektual yang harus dipelajari secara sengaja, terencana dan kemudian dipergunakan demi kemaslahatan orang lain.

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran dan pelaksanaan program pembelajaran serta evaluasi program pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru sekolah. Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) tentang guru dan dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.³³

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* atau berarti prestasi kerja, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.³⁴ sebagaimana dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, and Donnelly yang mengatakan bahwa *performance* atau prestasi kerja atau kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Hasibuan mengatakan bahwa prestasi kerja

³³ Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005. Pasal 20 tentang Guru dan Dosen.

³⁴ Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), h. 33.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik/lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi.³⁵

Mangkunegara mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan.³⁶ Definisi lain, menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan pegawai selama periode waktu tertentu.³⁷ Prestasi kerja juga merupakan suatu prestasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.³⁸

Pengertian dari beberapa pendapat, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Di samping itu, kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima. Meskipun demikian motivasi sering menjadi variabel yang terlupakan, motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tujuan.

³⁵ Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), h. 27.

³⁶ *Ibid.*

³⁷ Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gama Ilmu, 2003), h. 223.

³⁸ Kasmir *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000), h 154.

Sementara menurut Nana Sudjana, kinerja guru terlihat dari keberhasilannya didalam meningkatkan proses dan hasil belajar, yang meliputi:

- a. Merencanakan program belajar mengajar.
- b. Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar
- c. Manilai kemajuan proses belajar mengajar
- d. Menguasai bahan pelajaran.³⁹

Sedangkan Suharsimi Arikunto menjelaskan, kinerja guru dapat dilihat dari kegiatan mengajar yang dilaksanakan melalui prosedur yang tepat, yaitu dengan:

- a. Membuat persiapan mengajar, berupa menyusun persiapan tertulis, mempelajari pengetahuan yang akan diberikan atau ketrampilan yang akan dipraktekkan di kelas, menyiapkan media, dan alat-alat pengajaran yang lain, menyusun alat evaluasi.
- b. Melaksanakan pengajaran dikelas, berupa membuka dan menutup, memberikan penjelasan, memberikan peragaan, mengoperasikan alat-alat pelajaran serta alat Bantu yang lain, mengajukan pertanyaan, memberikan jawaban melakukan program remedial.
- c. Melakukan pengukuran hasil belajar, berupa pelaksanaan kuis (pertanyaan singkat), melaksanakan tes tertulis, mengoreksi, memberikan skor, menentukan nilai akhir.⁴⁰

³⁹ Nana Sudjana, *Op. Cit*, h. 19.

⁴⁰ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), h. 243.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Syafrudin Nurdin, menjelaskan bahwa kinerja guru itu terlihat dari aktifitas yang dilakukan dalam mempersiapkan pengajaran dikelas, yang meliputi:

- a. Mengidentifikasi secara cermat pokok bahasan atau sub pokok bahasan yang telah digariskan dalam kurikulum.
- b. Menentukan kelas atau semester dan alokasi waktu yang akan digunakan.
- c. Merumuskan tujuan intruksional umum.
- d. Merumuskan tujuan intruksional khusus.
- e. Merinci materi pelajaran yang didasarkan kepada bahan pengajaran dan GBPP dan TIK yang hendak dicapai.
- f. Merencanakan kegiatan belajar mengajar secara cermat, jelas dan tegas, sistematis, logis sesuai dengan TIK dan materi pelajaran.
- g. Mempersiapkan dan melakukan variasi dan kebutuhan siswa lainnya.
- h. Memilih alat peraga, sumber bahan dari buku dan masyarakat.
- i. Merancang secara teliti prosedur penilaian dan evaluasi.
- j. Menggunakan bahasa yang jelas, mudah dipahami dan sesuai dengan EYD.
- k. Menyusun satuan pelajaran.⁴¹

Adapun menurut Suryosubroto bahwa kinerja guru dapat dilihat dari tugas yang dilakukan berkenaan dengan pembelajaran atau proses belajar mengajar yang tercakup dalam sepuluh kompetensi guru, yaitu:

⁴¹ Syafruddin dkk, *Op. Cit*, h. 90-91.

- a. Menguasai bahan pelajaran
- b. Mengelola program belajar mengajar
- c. Mengelola kelas
- d. Menggunakan media atau sumber
- e. Menggunakan landasan-landasan pendidikan
- f. Mengelola interaksi-interaksi belajar mengajar
- g. Menilai prestasi siswa
- h. Mengetahui fungsi layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah
- i. Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.⁴²

Proses pembelajaran merupakan inti dari kegiatan pendidikan di sekolah.

Agar proses pengajaran berjalan dengan lancar salah satunya dengan menggunakan prosedur yang tepat dalam mengajar. Sehubungan fungsinya sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing, maka diperlukan adanya berbagai peranan pada diri guru. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Adams dan Decey dalam Uzer Usman peranan guru antara lain; guru sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, ekspeditor, perencana, supervisor, motivator, dan konselor.⁴³ Yang akan dikemukakan disini adalah peranan yang dianggap paling dominan dan diklasifikasikan sebagai berikut:

⁴² Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar Di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), h.

⁴³ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung, PT: Remaja Rosdakarya, 1998), h. 10-11.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Guru Sebagai Demonstrator, guru hendaknya menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkannya serta senantiasa mengembangkannya dalam arti meningkatkan kemampuannya dalam hal ilmu yang dimilikinya karena hal ini akan sangat menentukan hasil belajar yang dicapai oleh siswa.
2. Guru Sebagai Pengelola Kelas, sedangkan tujuan khususnya adalah mengembangkan kemampuan siswa dalam menggunakan alat-alat belajar, menyediakan kondisi-kondisi yang memungkinkan siswa bekerja dan belajar, serta membantu siswa untuk memperoleh hasil yang diharapkan
3. Guru Sebagai Mediator dan Fasilitator, Sebagai mediator guru hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan karena media pendidikan merupakan alat komunikasi untuk lebih mengefektifkan proses belajar mengajar.
4. Guru Sebagai Evaluator. dalam kegiatan proses belajar mengajar guru hendaknya menjadi seorang evaluator yang baik. Jadi, jelaslah bahwa guru hendaknya mampu dan terampil melaksanakan penilaian karena, dengan penilaian guru dapat mengetahui prestasi yang dicapai oleh siswa setelah ia melaksanakan proses belajar mengajar.

Dalam Peraturan Pemerintah Tentang Guru Nomor 74 tahun 2008 Pasal 1 menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing mengarahkan, melatih, menilai, dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁴⁴

Pada umumnya para ahli memberikan batasan mengenai kinerja disesuaikan dengan pandangnya masing-masing. Simamora menegaskan bahwa kinerja yang diistilahkannya sebagai karya adalah hasil pelaksanaan su/atu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/nonmaterial⁴⁵. Hal senada dikemukakan oleh Anwar bahwa kinerja sama dengan performance yang esensinya adalah berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan telah dapat diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola perilaku sebagai aktualisasi dari kompetensi yang dimiliki.⁴⁶

Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya.⁴⁷

Dalam kajian yang berkenaan dengan profesi guru, Anwar memberikan pengertian kinerja sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas

⁴⁴ Peraturan Pemerintah No 74 tahun 2008, dalam Kompilasi Buku Pedoman Sertifikasi Guru Dalam jabatan Tahun 2009.

⁴⁵ Simamora. *Supervisi Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), h. 235.

⁴⁶ Mangkunegoro, *Meningkatkan Prestasi Kerja*. (Jakarta: Bumi Aksara, 1986), h. 86.

⁴⁷ Mangkunegoro, *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. (Bandung: PT Refika Aditama. 2000), h. 67.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar⁴⁸.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang tergantung pada: (1) faktor individu yang bersangkutan yaitu menyangkut kemampuan, kecakapan, motivasi, dan komitmen yang bersangkutan pada organisasi, (2) faktor kepemimpinan yaitu menyangkut dukungan dan bimbingan yang diberikan serta kualitas dukungan itu sendiri (3) faktor tim atau kelompok yaitu menyangkut kualitas dukungan yang diberikan oleh tim (partner/teman kerja), (4) faktor sistem yaitu menyangkut sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi, dan (5) faktor situasional yaitu menyangkut lingkungan dari dalam dan dari luar serta perubahan-perubahan yang terjadi.

Sedangkan Agus Sudarma dalam bukunya *Manajemen Berbasis Sekolah* mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:⁴⁹

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ Agus Sudarma, *Manajemen Berbasis Sekolah*. (Bandung: Andika. 2003), h. 355.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Dalam kaitannya dengan profesi guru ada satu pedoman yang dapat dijadikan kriteria standar kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itu deskripsi pekerjaan hendaknya diuraikan secara jelas sehingga setiap guru mengetahui tugas, tanggungjawab, dan standar prestasi yang harus dicapainya. Di lain pihak, pimpinan pun harus mengetahui apa yang dapat dijadikan kriteria dalam melakukan evaluasi atau penilaian terhadap kinerja guru. Joni yang dikutip oleh Arikunto menjelaskan bahwa ada tiga kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, yaitu: (1) kompetensi profesional; (2) kompetensi personal; dan (3) kompetensi sosial.⁵⁰

Kompetensi profesional, artinya guru harus memiliki pengetahuan yang luas serta dalam tentang bidang studi yang akan diajarkan serta penguasaan metodologis dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoretik, mampu memilih metode yang tepat serta mampu menggunakannya dalam proses belajar mengajar. Kompetensi personal, artinya guru harus memiliki sikap kepribadian yang mantap, patut diteladani sehingga menjadi sumber identifikasi baik peserta didik maupun masyarakat pada umumnya. Kompetensi sosial artinya guru harus memiliki kemampuan berkomunikasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



⁵⁰ Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Pembelajaran Secara Manusiawi*. (Jakarta: Rineka Cipta, 1990). h. 70.

sosial dengan murid-muridnya maupun dengan sesama teman guru, kepala sekolah, pegawai tata usaha, dan anggota masyarakat di lingkungannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, kinerja guru dalam penelitian ini dimaknai sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pada kompetensi profesional dalam proses belajar mengajar, kompetensi pribadi dalam proses belajar mengajar, dan kompetensi sosial dalam proses belajar mengajar. Indikator kompetensi profesional dalam proses belajar mengajar adalah (1) penguasaan materi pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan dan konsep-konsep keilmuan dari bahan yang diajarkan itu; (2) kemampuan mengelola program belajar mengajar; (3) kemampuan mengelola kelas; (4) kemampuan mengelola dan menggunakan media/sumber belajar; dan (5) kemampuan menilai prestasi belajar.

Dari beberapa pengertian kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Berdasarkan penjelasan tersebut yang akan dijadikan landasan dalam menyusun instrumen penelitian adalah berbagai perpaduan pendapat yang dipandang relevan dengan keadaan ditempat penelitian, khususnya kinerja guru SMP Negeri 1 Kabupaten Kampar.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Pelaksana kinerja karyawan memberikan bentuk manfaat, bagi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan yang sudah berjalan secara baik dan profesional pelaksanaan penilaian kinerja sangat penting untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya.

Penilaian kinerja merupakan salah fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik- baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas yang diberikan kepada karyawannya. Oleh karena itu penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun bagi seluruh karyawannya.

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:⁵¹

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan dengan diketahui kelemahan ini segera untuk dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun di karyawan itu sendiri.

- b. Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang. Maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu

⁵¹ *Ibid*, h. 80.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya. Bagi karyawan yang memiliki kinerja baik tentu akan dikembangkan dibagian lain. Artinya karyawan semacam ini tentu akan memperoleh pengembangan dirinya, melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan, sehingga dipindahkan ke bagian atau unit lain

c. Perencanaan dan pengembangan karier

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang hasil penilaian kinerjanya terus memburuk, tentu akan mendapatkan misalnya penurunan karier atau demosi

d. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang., perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahlian.

e. Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi

f. Inventori kompetensi pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan dan karyawan. data dan informasi tentang kinerja karyawan ini dapat digunakan untuk melakukan penempatan atau peningkatan karier, mutasi, atau rotasi karyawan.

g. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

Hasil penelitian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektifitas komunikasi antara atasan atau bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu. Dengan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.

h. Budaya kerja

Artinya dengan adanya penilaian kinerja maka akan tercipta budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain kinerja dapat mengubah budaya kerja ke arah penghargaan kualitas dan produktifitas kerja dan juga dapat mengubah budaya kerja karyawan.

i. Menerapkan sanksi

Disamping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menuru. Besarnya hukuman atau sanksi yang diterima tergantung dari tingkat kinerja telah diterima karyawan. Sanksi teringan biasanya dalam bentuk teguran agar tidak mengulangi perbuatan dan sanggup meningkatkan kinerjanya dimasa depan. Sanksi kedua dapat diberikan dalam bentuk tidak memperoleh kesempatan peningkatan karier maupun kompensasi, ketiga sanksi yang diberikan dipindahkan ke unit atau bagian lain.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah dan lain-lain.

Pertama, tingkat pendidikan guru akan sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru. Kemampuan seorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena melalui pendidikan itulah seseorang mengalami proses belajar dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa. Selama menjalani pendidikannya seseorang akan menerima banyak masukan baik berupa ilmu pengetahuan maupun keterampilan yang akan mempengaruhi pola berpikir dan prilakunya. Ini berarti jika tingkat pendidikan seseorang itu lebih tinggi maka makin banyak pengetahuan serta ketrampilan yang diajarkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepadanya sehingga besar kemungkinan kinerjanya akan baik karena didukung oleh bekal ketrampilan dan pengetahuan yang diperolehnya.

Kedua, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah supervisi pengajaran yaitu serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. Kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penelitian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pengajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar mengajar. Sasaran supervisi ditujukan kepada situasi belajar mengajar yang memungkinkan terjadinya tujuan pendidikan secara optimal.

Ketiga, kinerja guru juga dipengaruhi oleh program penataran yang diikutinya. Untuk memiliki kinerja yang baik, guru dituntut untuk memiliki kemampuan akademik yang memadai, dan dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada para siswa untuk kemajuan hasil belajar siswa. Hal ini menentukan kemampuan guru dalam menentukan cara penyampaian materi dan pengelolaan interaksi belajar mengajar. Untuk itu guru perlu mengikuti program-program penataran.

Keempat, iklim yang kondusif di sekolah juga akan berpengaruh pada kinerja guru, di antaranya: pengelolaan kelas yang baik yang menunjuk pada pengaturan orang (siswa), maupun pengaturan fasilitas (ventilasi, penerangan, tempat duduk, dan media pengajaran). Selain itu hubungan antara pribadi yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa dan karyawan sekolah akan membuat suasana sekolah menyenangkan dan merupakan salah satu sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kelima, agar guru memiliki kinerja yang baik maka harus didukung oleh kondisi fisik dan mental yang baik pula. Guru yang sehat akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Oleh karenanya faktor kesehatan harus benar-benar diperhatikan. Begitu pula kondisi mental guru, bila kondisi mentalnya baik dia akan mengajar dengan baik pula.

Keenam, tingkat pendapatan dapat mempengaruhi kinerja guru. Agar guru benar-benar berkonsentrasi mengajar di suatu sekolah maka harus diperhatikan tingkat pendapatannya dan juga jaminan kesejahteraan lainnya seperti pemberian intensif, kenaikan pangkat/gaji berkala, asuransi kesehatan dan lain-lain.

Ketujuh, peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila guru bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana kerja yang demikian ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya.

Kedelapan, kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari kegiatan administrasi.

Menurut Prawirosentono, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut.⁵²

a. Efektivitas dan Efisien

⁵² Purnamie Titisari, *Op. Cit.*, h. 76.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dan dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak. Artinya efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. dalam hal seseorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi maka, karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahannya yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorongan untuk maju. Oleh karena itu, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Kasmir berpendapat bahawa Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:⁵³

a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan

⁵³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Raja Wali, 2016), h 189.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, demikian juga sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

d. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Artinya kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Jadi dapat disimpulkan kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

g. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

i. Kepuasan Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Merupakan kepuasan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum atau sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, sebaliknya jika karyawan tidak senang atau gembira maka akan ikut mempengaruhi dalam bekerja.

j. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana atau prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membua suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif. Sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang lebih baik, tanpa gangguan.

k. Loyalitas

Merupakan kesetian karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetian ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang dibuatnya. Atau kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh . disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Kegiatan administrasi sekolah mencakup pengaturan proses belajar mengajar, kesiswaan, personalia, peralatan pengajaran, gedung, perlengkapan, keuangan serta hubungan masyarakat. Dalam proses administrasi terdapat kegiatan manajemen yang meliputi kemampuan membuat perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Bila kepala sekolah memiliki kemampuan manajerial yang baik, maka pengelolaan terhadap komponen dan sumber daya pendidikan di sekolah akan baik, ini akan mendukung pelaksanaan tugas guru dan peningkatan kinerjanya.

Kinerja guru di dalam organisasi sekolah pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan dan kemauan guru dalam ikut serta mendukung proses belajar mengajar. Faktor ini merupakan potensi guru untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya untuk mendukung kebutuhan sarana pendidikan di sekolah.

Dalam meningkatkan kinerja Burhanudin mengemukakan bahwa: usaha-usaha meningkatkan kinerja kerja adalah:

- 1) Memperhatikan dan memenuhi tuntutan pribadi dan organisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Informasi jabatan dan tugas setiap anggota organisasi
- 3) Pelaksanaan pengawasan dan pembinaan secara efektif terhadap para anggota organisasi sekolah
- 4) Penilaian program staf sekolah dalam rangka perbaikan dan pembinaan serta pengembangan secara optimal
- 5) Menerapkan kepemimpinan yang transaksional dan demokratis.

Selanjutnya Barnet Silalahi mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Imbalan finansial yang memadai
2. Kondisi fisik yang baik
3. Keamanan
4. Hubungan antar pribadi
5. Pengakuan atas status dan kehormatannya
6. Kepuasan kerja.

Untuk mendukung keberhasilan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya maka A.Tabrani Rusyan, dkk. mengemukakan bahwa: “Keberhasilan kinerja guru didukung oleh beberapa faktor yakni: (1) Motivasi kinerja; (2) Etos kinerja; (3) Lingkungan kinerja; (4) Tugas dan tanggung jawab serta (5) Optimalisasi kinerja.⁵⁴

1. Motivasi Kinerja Guru

⁵⁴ Tabrani Rusyan dkk. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, (Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta. 2000), h. 17.

Kinerja kita berhasil apabila ada motivasi yang akan menggerakkan kita untuk bekerja lebih bersemangat. Dalam hal ini Sardiman AM. berpendapat bahwa:

- a) Motivasi dari dasar pembentukannya
- b) Menurut pembagian dari Woord Worth dan Marquis
- c) Motivasi jasmani dan rohani
- d) Motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

Sedangkan menurut A.Tabrani Rusyan mengemukakan bahwa: Motivasi terbagi dua yakni intrinsik dan ekstrinsik. Dengan ketekunan keyakinan dan usaha yang sungguh-sungguh serta adanya motivasi yang kuat, maka guru akan dapat mengemban tugasnya dengan sebaik-baiknya dan berusaha meningkatkan keberhasilan kinerjanya, meskipun banyak rintangan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas.

2. Etos Kinerja Guru

Dalam meningkatkan budaya kinerja dibutuhkan etos kerja yang baik, karena etos kerja memiliki peluang yang besar dalam keberhasilan kinerja. Soebagio Admodiwirio mengemukakan pengertian etos kerja sebagai berikut: Etos kerja adalah landasan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan A.Tabrani Rusyan mengemukakan bahwa: Etos kerja guru merupakan etika kerja yang terdapat dalam diri guru untuk berbuat yang tertuju pada suatu tujuan pendidikan.

Setiap guru memiliki etos kerja yang berbeda-beda. Guru yang tidak memiliki etos kerja akan bekerja asal-asalan, sedangkan guru yang memiliki

etos kerja yang baik akan bekerja penuh tanggung jawab dan pengabdian, karena pelaksanaan etos kerja merupakan upaya produktivitas kerja yang mendukung kualitas kerja.

3. Lingkungan Kinerja Guru

Lingkungan yang baik untuk bekerja akan menimbulkan perasaan nyaman dan kerasan dalam bekerja. Moekijat mengatakan bahwa: Faktor penting dari kondisi kerja fisik dalam kebanyakan kantor adalah penerangan, warna, musik, udara dan suara. Sedangkan A.Tabrani Rusyan mengatakan bahwa: Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien adalah lingkungan sosial psikologis dan lingkungan fisik.

Dengan lingkungan yang baik akan dapat meningkatkan semangat kerja para guru sehingga produktivitas kinerja meningkat, kualitas kinerja lebih baik dan prestise sekolah bertambah baik yang selanjutnya menarik pelanggan datang ke sekolah. Sedangkan lingkungan kotor, kacau, hiruk pikuk dan bising dapat menimbulkan ketegangan, malas dan tidak konsentrasi bekerja.

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:

- a) Lingkungan social-psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya kinerja guru.
- b) Lingkungan fisik, ruang Kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (1) Ruang harus bersih, (2) Ada ruangan khusus untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja, (3) Peralatan dan perabotan tertata baik, (4) Mempunyai penerangan yang baik, (5) Tersedia meja kerja yang cukup, (6) Sirkulasi udara yang baik, dan (7) Jauh dari kebisingan.

4. Tugas Dan Tanggung Jawab

Guru memiliki tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan pendidikan di sekolah. Guru dapat berperan serta dalam melaksanakan kegiatan di sekolah. Karena dengan adanya peran serta dari guru maka kegiatan sekolah dapat berjalan dengan lancar.

- a) Tanggung jawab moral, guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila.
- b) Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.
- c) Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, yaitu turut mensukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.
- d) Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.

5. Optimalisasi Kelompok Kerja Guru

Guru melakukan pembentukan kelompok dalam melaksanakan pekerjaannya, karena dengan adanya pembentukan kelompok maka guru dapat melaksanakan kegiatan sekolah dengan lancar dan sesuai dengan tujuan pendidikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Busra Lamberi dan Sukarto membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kedalam dua kategori yakni: Faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, Kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

6. Indikator Kinerja Guru

Jabatan sebagai seorang guru bukan hanya sebagai jabatan fungsional tetapi lebih bersifat profesional, artinya jabatan yang lebih erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan yang telah dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara khusus dalam bidangnya. Karena guru telah dipersiapkan secara khusus untuk berkiprah dalam bidang pendidikan, maka jabatan fungsional guru bersifat profesional yang selalu dituntut untuk terus mengembangkan profesinya. Tabrani Rusyan, menyarankan bahwa dalam rangka mengatasi permasalahan-permasalahan global sekolah perlu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menerapkan budaya Kinerja dalam proses pembelajaran dengan cara sebagai berikut:

- a) Meningkatkan mutu pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan para siswa.
- b) Menggalakkan penggunaan alat dan media pendidikan dalam proses pembelajaran.
- c) Mendorong lahirnya Sumber Daya Manusia yang berkualitas melalui proses pembelajaran yang efektif dan efisien.
- d) Menata pendayagunaan proses pembelajaran, sehingga proses pembelajaran berdaya guna dan berhasil guna.
- e) Membina peserta didik yang menghargai nilai-nilai unggul dalam proses pembelajaran.
- f) Memotivasi peserta didik, menghargai, dan mengejar kualitas yang tinggi melalui proses pembelajaran.
- g) Meningkatkan proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan globalisasi.
- h) Memberi perhatian kepada peserta didik yang berbakat.
- i) Mengubah peserta didik untuk berorientasi kepada karya bukan kepada ijazah.
- j) Membudayakan sikap kritis dan terbuka sebagai syarat tumbuhnya pola pikir siswa yang lebih demokratis.
- k) Membudayakan nilai-nilai yang mencintai kualitas kepada peserta didik.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- l) Membudayakan sikapn kerja keras, produktif, dan disiplin⁵⁵.

Indikator Kinerja Guru dapat mengacu pada pendapat Nana Sudjana dkk,

tentang kompetensi Kinerja guru, yaitu:

- a) Menguasai bahan yang akan diajarkan.
- b) Mengelola program belajar mengajar.
- c) Mengelola kelas.
- d) Menggunakan media/sumber pelajaran.
- e) Menguasai landasan-landasan kependidikan.
- f) Mengelola interaksi belajar mengajar.
- g) Menilai prestasi siswa.
- h) Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan.
- i) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- j) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.⁵⁶

Pemikir, perencana, pengelola. dan pelaksana proses pembelajaran berada ditangan guru, maka guru harus sadar diri, sadar tujuan, dan sadar lingkungan, karena kesadaran merupakan modal dasar sebagai pengembang budaya Kinerja. Budaya Kinerja guru menurut A. Tabrani Rusyan dkk adalah suatu pola sikap dan pola perilaku serta perbuatan yang sesuai dengan tata aturan atau norma yang telah digariskan. Menerapkan budaya Kinerja bagi guru

⁵⁵ Tabrani Rusyan dkk. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, (Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta 2000), h. 11.

⁵⁶ Nana Sudjana. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. (Bandung: Sinar Baru Agensindo, 2004), h, 107

dalam kegiatan pembelajaran, mampu meningkatkan tugas dan pekerjaan guru dalam bertindak dan berpikir lebih aktif dan kreatif.⁵⁷

Begitu juga dengan guru yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar dan masyarakat khususnya orang tua siswa lainnya dalam meningkatkan kinerjanya agar kegiatan sekolah dapat tercapai dengan baik.

d. Indikator Kinerja

a. Indikator kinerja, sebagai berikut.⁵⁸

- 1) *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan
- 2) *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) *Job knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya
- 4) *Creativeness*: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
- 5) *Cooperation*: kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi
- 6) *Dependability*: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
- 7) *Intiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya

⁵⁷ Tabrani Rusyan, *Op, Cit.* h. 13.

⁵⁸ *Ibid.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 8) *Personal Qualities*: hal ini menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Lembaga Administrasi Negara dikemukakan secara umum, indikator kinerja memiliki beberapa fungsi, langkah, dan jenis, sebagai berikut:⁵⁹

- 1) Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan suatu kegiatan dilaksanakan.
- 2) Menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijaksanaan/program/kegiatan dan dalam menilai kinerjanya termasuk kinerja instansi pemerintah yang melaksanakannya
- 3) Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, evaluasi kinerja organisasi/unit kerja.

Indikator kinerja yang sering digunakan dalam pelaksanaan pengukuran kinerja organisasi sebagai berikut:

- 1) Indikator masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan/peraturan perundang-undangan, dan sebagainya.
- 2) Indikator proses adalah segala besaran yang menunjukkan upaya yang dilakukan dalam rangka mengolah masukan menjadi keluaran. Menggambarkan perkembangan atau aktivitas yang terjadi selama kegiatan berlangsung.

⁵⁹ *Ibid.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Indikator keluaran adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau nonfisik
- 4) Indikator hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung)
- 5) Indikator manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan
- 6) Indikator dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

b. Indikator kinerja yang sering digunakan dalam pelaksanaan esensial, sebagai berikut:⁶⁰

- 1) Mutu karyawan
- 2) Kejujuran karyawan
- 3) Inisiatif
- 4) Kehadiran
- 5) Sikap
- 6) Kerjasama
- 7) Keandalan
- 8) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 9) Tanggung jawab
- 10) Pemanfaatan waktu kerja

e. Efisiensi dan Optimalisasi Kinerja

⁶⁰ Umi Masitahsari, *Analisis Kinerja Pegawai di Puskes Jongaya Makasar*, Jurnal Pendidikan, Vol. 2 (2), 2015. h. 13.

Manajemen yang sehat sudah tersimpul pengertian efisiensi dan efektivitas kinerja, dalam arti bahwa segala sesuatu dikerjakan dengan berdaya-guna artinya dengan cepat, tepat dan hemat. Tepat mengenai sasaran atau apa yang dicita-citakan menjadi kenyataan. Cepat, tidak menghabiskan waktu yang tidak perlu, selesai tepat pada waktunya atau sebelum waktu yang ditetapkan. Hemat dengan biaya yang sekecil- kecilnya, tanpa terjadi pemborosan dalam bidang apapun.

Sangat sulit apabila ingin mendapat sesuatu yang dikehendaki hanya berpegang pada salah satu prinsip saja. Apakah itu efisiensi, atau efektivitas. Karena prinsip manapun yang akan menjadi pilihan, tidak dapat memberikan kepuasan. Sebab jika memilih atau menekankan pada efisiensi, akan muncul anggapan bahwa seakan-akan, atau seolah-olah telah dengan sendirinya apa yang hendak dicapai pasti diperoleh sebagaimana diharapkan, sepanjang telah dipenuhinya segenap prosedur dan tata kerja yang seharusnya ditempuh tanpa harus memikirkan apa akibat kelak.

Itulah sebabnya mengapa pada setiap usaha pencapaian sasaran atau tujuan agar selalu diupayakan secara efisien dan efektif, artinya mendapatkan hasil yang dikehendaki secara penuh (efektif).

Untuk mengukur kinerja karyawan mengacu pada ukuran yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan instrument, yaitu:⁶¹

- a. Kuantitas kerja karyawan
- b. Kualitas kerja karyawan

⁶¹ Fuad Mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2004), h. 19.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Ketepatan waktu
- d. Ketrampilan dan tingkat pengetahuan karyawan
- e. Standar profesional kerja

Terdapat empat karakteristik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja secara individu, yaitu:

- a. Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan suatu aktivitas. Hasil dari pekerjaan yang memiliki kualitas yang tinggi yang dapat diterima oleh atasan maupun rekan sekerja.
- b. Kuantitas adalah bapaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kinerja individu (termasuk jumlah dan kualitas). Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- c. Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- d. Kemandirian adalah tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengawas atau meminta informasi pengawas guna menghindari hasil yang merugi.

f. Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya kinerja unit-unit organisasi dimana seseorang atau sekelompok orang berada di dalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia bersangkutan. Pengukuran kinerja karyawan pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Notoatmojo dan Soekidjo menjelaskan bahwa pengukuran yang baik harus dapat menggambarkan nilai yang akurat tentang apa yang diukur. Artinya pengukuran tersebut benar-bener mengukur kinerja karyawan. Untuk itu ada dua yang perlu diperhatikan:⁶²

- a. Pengukuran harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*) artinya sistem penilaian itu benar-bener menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi di mana karyawan itu bekerja.
- b. Adanya standar pelaksanaan kerja (*performance standard*).

Standar pelaksanaan merupakan ukuran yang dipakai untuk menilai kinerja tersebut. Agar pengukuran itu efektif maka standar pengukuran hendaknya berhubungan dengan hasil yang diinginkan setiap pekerjaan. Dengan demikian maka standar pelaksanaan kerja ini semacam alat ukur kinerja. Alat ukur yang baik sekurang-kurangnya memenuhi dua kriteria

⁶² *Ibid.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yakni reliabilitas dan validitas. Alat dengan reliabilitas. Alat dengan realibilitas tinggi apabila alat ukur itu mempunyai hasil yang konsisten, sedangkan alat ukur dengan validitas tinggi apabila alat itu mengukur apa yang harus diukur.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu:⁶³

- b) Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, (*skil*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- c) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang memberikan manajer dan Team Leader.
- d) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.
- e) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- f) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Mulyasa memaparkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru, antara lain:⁶⁴

⁶³ *Ibid.*

- a) Sikap mental berupa motivasi, disiplin dan etika kerja.
- b) Tingkat pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas.
- c) Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja sama serta menggunakan fasilitas dengan baik.
- d) Manajemen atau gaya kepemimpinan kepala sekolah, diartikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga pendidikan.
- e) Hubungan industrial, menciptakan ketenangan kerja dan memberikan kinerja guru, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis dalam bekerja dan meningkatkan harkat dan martabat tenaga kependidikan sehingga mendorong mewujudkan jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan kinerjanya.
- f) Tingkat penghasilan atau gaji yang memadai, ini dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerjanya.
- g) Kesehatan, akan meningkatkan semangat kerja.
- h) Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga pendidikan, dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerjanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

⁶⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), h. 78.

- i) Lingkungan sosial dan suasana kerja yang baik, ini akan mendorong tenaga kerja kependidikan dengan senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawabnya untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.
- j) Kualitas sarana pembelajaran, akan berpengaruh pada peningkatan kinerjanya.
- k) Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan, menghasilkan jumlah lulusan yang berkualitas serta memperkecil pemborosan.
- l) Kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan dari penjelasan yang dikemukakan di atas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain tingkat kesejahteraan (*tingkat pendidikan system*), lingkungan atau iklim kerja guru, desain karir dan jabatan guru, kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri, motivasi atau semangat kerja, pengetahuan, keterampilan, dan karakter pribadi guru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Aspek-aspek Kinerja

Terdapat aspek - aspek yang dinilai dalam kinerja guru antara lain:⁶⁵

- a) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
- b) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- c) Penguasaan metode dan strategi mengajar
- d) Pemberian tugas – tugas kepada siswa
- e) Kemampuan mengelola kelas
- f) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Terdapat beberapa aspek dalam Penilaian Kinerja Guru meliputi:⁶⁶

- a) Perencanaan Pengajaran
- b) Pelaksanaan Pengajaran dan Bimbingan Siswa
- c) Evaluasi Pengajaran dan Bimbingan Siswa

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan aspek-aspek kinerja guru terdiri atas dari pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional.

d. Unsur-Unsur Kinerja

Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan dalam proses kinerja, sebagai berikut:⁶⁷

⁶⁵ Darmadi, Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan Melejitkan Produktivitas kerja kepala sekolah dan faktor-faktor yang mempengaruhi. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018.

⁶⁶ Sukmadinata, Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan*. (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2006), h. 59.

⁶⁷ Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manjemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 236.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1) Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekat dan sanggup menanggapi, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2) Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambilnya.

4) Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar-langgar yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

5) Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6) Kerja sama

Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7) Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

8) Kepemimpinan

kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk mengarahkan tugas pokok.

e. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja guru terdiri dari: penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, dan pelaksanaan evaluasi pembelajaran. Lebih jelasnya sebagai berikut.⁶⁸

a) Penyusunan perencanaan pembelajaran

Penyusunan perencanaan pembelajaran dapat diartikan sebagai suatu proses kegiatan merumuskan tujuan-tujuan apa yang ingin

⁶⁸ Manullang. Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Di SMP Negeri 4 Tanjung Jabung Timur Kota Jambivol 17, No 3, 2017, h. 30.

dicapai oleh suatu kegiatan pembelajaran, cara apa yang digunakan untuk menilai pencapaian tujuan tersebut, materi atau bahan apa yang akan disampaikan, bagaimana cara menyampaikan bahan serta media atau alat apa yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan pembelajaran tersebut.

b) Pelaksanaan proses pembelajaran.

Pelaksanaan proses pembelajaran adalah segala upaya bersama antara guru dan siswa untuk berbagi dan mengolah informasi, dengan harapan pengetahuan yang diberikan bermanfaat dalam diri siswa dan menjadi landasan belajar yang berkelanjutan, serta diharapkan adanya perubahan-perubahan yang lebih baik untuk mencapai suatu peningkatan yang positif yang ditandai dengan perubahan tingkah laku individu demi terciptanya proses belajar mengajar yang efektif dan efisien. Sebuah proses pembelajaran yang baik akan membentuk kemampuan intelektual, berfikir kritis dan munculnya kreatifitas serta perubahan perilaku atau pribadi seseorang berdasarkan praktik atau pengalaman tertentu.

c) Salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar sebagai bagian dari peningkatan kualitas pendidikan dapat dilakukan melalui sistem penilaian. Dalam proses penilaian proses dan hasil belajar siswa di sekolah, aspek-aspek yang sangat berperan penting adalah berkenaan dengan pemilihan alat penilaian, penyusunan soal, dan tahapan evaluasi pembelajaran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penilaian merupakan komponen yang penting dalam suatu sistem pendidikan. Penilaian hasil belajar merupakan bagian yang tak terpisahkan dari kegiatan pembelajaran, bahkan merupakan hal yang vital dalam sistem pendidikan dan pengajaran di lembaga pendidikan formal. Dengan adanya hasil penilaian akan dapat diketahui kemajuan dan perkembangan pendidikan dari waktu ke waktu.

Hamzah mengemukakan bahwa aspek kerja yang dapat meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar, diantaranya sebagai berikut:⁶⁹

- 1) Kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi a) menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan; b) menyesuaikan analisis materi pelajaran; c) menyusun program semester, dan d) menyusun program atau pembelajaran.
- 2) Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar. kemampuan ini meliputi, a) membuka pembelajaran; b) proses pembelajaran; c) penutupan pembelajaran.
- 3) Kemampuan mngevaluasi, meliputi a) evaluasi hasil proses belajar; b) evaluasi pembelajaran; dan c) laporan hasil evaluasi.

⁶⁹ Hamzah B. Uno & Nurdin Mohamad. *Belajar Dengan Pendekatan PAIKEM*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2012), h. 83.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan Indikator kinerja, sebagai berikut :

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pekerja terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pekerja terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan kerja.

3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum.

4) Komitmen Kerja

Tingkat dimana pekerja mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pekerja terhadap kantor.

5) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6) Kemampuan Bekerja Sama

Kemampuan bekerja sama dengan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2. Tingkat Pendidikan

a. Pengertian Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa kini dan sekaligus persiapan bagi kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir.⁷⁰ Dalam kamus besar bahasa Indonesia tingkat pendidikan adalah tahap yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik, keluasaan bahan pengajaran, dan tujuan pendidikan yang dicantumkan dalam kurikulum.⁷¹

Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran.⁷² Sedangkan Dewi menyatakan tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial

⁷⁰ Azyumardi Azra, *Esai-Esai Intelektual Muslim dan Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Legos, 1999), h. 3.

⁷¹ <http://kbbi.web.id/tingkat>, diakses pada 1 September 2022.

⁷² Fuad Ihsan, *Op, Cit.*, h. 22.

mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.⁷³

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan dibagi menjadi dua yakni Formal dan Informal. Jenjang pendidikan formal sesuai dengan pasal 14 Bab VI Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 yakni pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu proses peserta didik dalam meningkatkan pendidikan sesuai dengan jenjang yang akan di tempuhnya dalam melanjutkan pendidikan yang ditempuh. Tingkat pendidikan ditempuh secara manajerial atau terorganisir.

b. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan adalah suatu logis bahwa pendidikan itu harus dimulai dengan tujuan, yang diasumsikan sebagai nilai, tanpa sadar tujuan, maka dalam praktek pendidikan tidak ada artinya.⁷⁴ Tujuan Pendidikan Nasional adalah meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan yang Maha Esa, kecerdasan, ketrampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian dan mempertinggi semangat kebangsaan agar

⁷³ Desak Ketut Ratna Dewi, dkk, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kinerja guru Terhadap Kinerja Karyawan", *Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 4 (2016), h. 2.

⁷⁴ Sumitro, Pengantar Ilmu Pendidikan (Yogyakarta:IKIP Yogyakarta, 1998), h. 60.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tumbuh manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersamasama bertanggungjawab atas pembangunan bangsa.

Kemudian tujuan pendidikan dalam Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Pasal 3 menyatakan bahwa Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Adapun tujuan pendidikan terbagi atas empat yaitu:

- a) Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia pancasila.
- b) Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
- c) Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran.
- d) Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus.⁷⁵

⁷⁵ Umar Tirtarahardja dan La Sulo, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta: Depdikbud, 1994), h. 41

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan ketiga nilai tersebut diatas pendidikan mengemban tugas untuk menghasilkan generasi yang lebih baik, manusia-manusia yang berkebudayaan. Manusia yang sebagai makhluk individu yang memiliki kepribadian yang lebih baik.

c. Indikator Tingkat Pendidikan

Indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan, terdiri dari:

a) Jenjang pendidikan

- 1) Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- 2) Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
- 3) Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.
- 4) Kesesuaian jurusan

Kesesuaian jurusan ini adalah sebelum seorang individu direkrut terlebih dahulu perusahaan atau instansi menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan seseorang tersebut dengan bidangpekerjaan, dalam hal ini adalah guru agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fitria tentang beberapa indikator mengenai tingkat pendidikan, yakni sebagai berikut:

1) Jalur Pendidikan

Jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, pendidikan nonformal, dan pendidikan informal yang saling melengkapi. Pendidikan diselenggarakan dengan sistem terbuka melalui tatap muka dan atau melalui jarak jauh.

2) Jenjang

Jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Jenis pendidikan mencakup pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan akademik, pendidikan profesi, pendidikan vokasi, pendidikan keagamaan, dan pendidikan khusus. Jalur, jenjang dan jenis pendidikan dapat diwujudkan dalam bentuk satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah dan atau satuan masyarakat.

3) Jenis Pendidikan

Pendidikan umum merupakan pendidikan dasar dan menengah yang mengutamakan perluasan pengetahuan yang diperlukan peserta didik untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Pendidikan kejuruan adalah pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama bekerja dalam bidang tertentu. Pendidikan akademik merupakan pendidikan tinggi program sarjana atau pasca sarjana yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diarahkan terutama pada penugasan disiplin ilmu pengetahuan tertentu. Salah satu yang dikembangkan dalam pendidikan tinggi dalam keprofesian adalah yang disebut program diploma, mulai dari D1 sampai D4 dengan berbagai konsentrasi bidang ilmu keahlian. Konsentrasi pendidikan profesi dimana para mahasiswa lebih diarahkan kepada minat menguasai keahlian tertentu.

Dalam bidang keahlian dan keprofesian khususnya desain komunikasi visual terdapat jurusan seperti desain grafis untuk D4 dan Desain Multimedia untuk D3 dan Desain Periklanan (D3). Dalam proses belajar mengajar dalam pendidikan keprofesian akan berbeda dengan jalur kesarjanaan (S1) pada setiap bidang studi tersebut. Pendidikan profesi merupakan pendidikan tinggi setelah sarjana yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan persyaratan tertentu. Pendidikan vokasi merupakan pendidikan tinggi yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dan keahlian terapan tertentu setara dengan program sarjana.

3. Sertifikasi Guru

a. Pengertian sertifikasi guru

Undang-undang No. 14 tahun 2005 menyatakan bahwa Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidikan untuk guru dan dosen. Sertifikasi pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Undang-undang RI. No. 14 tahun 2005 menyatakan bahwa Sertifikasi Guru dapat diartikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi.

Dengan kata lain, sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk menungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik.⁷⁶

Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat kepada suatu objek tertentu (orang, barang, atau organisasi tertentu) yang menandakan bahwa objek tersebut layak menurut kriteria atau standar tertentu.⁷⁷

Sertifikasi guru menurut Suyatno adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru yang telah memenuhi standar kompetensi guru.⁷⁸

Sertifikasi merupakan proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen atau bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.⁷⁹ Selanjutnya sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas.⁸⁰

⁷⁶ Burnawi dan Mohammad Arifin, *Etika dan Profesi Kependidikan*, (Yogyakarta: Ar-ruzz media, 2012) h.18

⁷⁷ Marselus R Payong, *Sertifikasi Profesi Guru*, (Jakarta: Indeks, 2011), h. 68.

⁷⁸ Suyatno, *Panduan Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Indesk, 2007), h. 26.

⁷⁹ Martinis Yasmin, *Sertifikasi Profesi Keguruan Di Indonesia*, (Jakarta: Gaung Persada Press Jakarta, 2006), h. 209.

⁸⁰ Suparlan, *Op. Cit*, h. 25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kemudian Sertifikasi guru merupakan amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas. Pasal 61 menyatakan bahwa sertifikat dapat berbentuk ijazah dan sertifikat kompetensi, tetapi bukan sertifikat yang diperoleh melalui pertemuan ilmiah seperti seminar, diskusi panel, lokakarya, dan symposium. Namun sertifikat kompetensi diperoleh dari penyelenggara pendidikan dan lembaga pelatihan setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan yang terakreditasi atau lembaga sertifikasi.⁸¹

Istilah sertifikasi dalam makna kamus berarti surat keterangan (sertifikat) dari lembaga berwenang yang di berikan kepada jenis profesi dan sekaligus pernyataan (lisensi) terhadap kelayakan profesi untuk melaksanakan tugas. Bagi guru agar dianggap baik dalam mengemban tugas profesi mendidik. Sertifikat pendidik tersebut diberikan kepada guru dan dosen yang telah memenuhi persyaratan.⁸²

Dari beberapa pendapat diatas penulis menyimpulkan bahwa sertifikasi guru adalah suatu proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru yang telah memenuhi standar kompetensi guru dalam bentuk penilaian portofolio yang bertujuan untuk : meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan, meningkatkan profesionalitas guru, dan meningkatkan kesejahteraan guru. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sebuah sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas baik.

⁸¹ E .Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. (Bandung: Remaja Rosdakarya 2009), h. 39.

⁸² Trianto dan Titik. *Sertifikasi Guru Upaya Peningkatan Kualifikasi Kompetensi dan Kesejahteraan*. (Jakarta: Prestasi Pustaka., 2007), h. 11.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Manfaat dan Tujuan Sertifikasi Guru

Sertifikasi guru bertujuan untuk meningkatkan tingkat kelayakan seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran di sekolah dan sekaligus memberikan sertifikat pendidik bagi guru yang telah memenuhi persyaratan dan lulus uji sertifikasi.⁸³ Sedang dalam buku panduan dari kemendiknas, kita bias mengetahui bahwa tujuan diadakannya sertifikasi guru ini sebagaimana berikut:⁸⁴

- a) Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b) Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan
- c) Meningkatkan martabat guru.
- d) Meningkatkan profesionalisme guru.

Sendangkan manfaat dai sertifikasi guru tidak hanya terkait hanya terkait dengan kualitas semata, lebih jauh lagi dari itu, sertifikasi guru juga berakses pada peningkatan kesejahtraan guru yang selama ini banyak disindir sebagai pahlawan tanpa tanda jasa, tapa imbalan uang untuk kesejahtraannya yang layak dan juga tanpa bintang dari pemerintah, inilah beberapa manfaat sertifikasi guru.⁸⁵

- a) Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru.

⁸³ Mansur Muslich. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 2.

⁸⁴ Nur Zulaekha. *Panduan Sukses Lulus Sertifikasi Guru*. (Yogyakarta: Pinus Book Publisher, 2011), h. 11.

⁸⁵ *Ibid.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Melindungi masyarakat dari praktik praktik pendidikan yang tidak profesional dan tidak berkualitas
- c) Meningkatkan kesejahteraan guru.

Manfaat dari diadakan program sertifikasi guru dalam jabatan adalah sebagai berikut:⁸⁶

- a) Pengawasan Mutu
 - 1) Lembaga sertifikasi yang telah mengidentifikasi dan menentukan seperangkat kompetensi yang bersifat unik.
 - 2) Untuk setiap jenis profesi dapat mengarahkan para profesi untuk mengembangkan tingkat kompetensinya secara berkelanjutan.
 - 3) Peningkatan profesionalisme melalui mekanisme seleksi, baik pada waktu awal masuk organisasi profesi maupun pengembangan karir selanjutnya.
 - 4) Proses yang lebih baik, program pelatihan yang lebih bermutu maupun usaha belajar secara mandiri untuk mencapai profesionalisme.
- b) Penjaminan Mutu
 - 1) Adanya pengembangan profesionalisme dan evaluasi terhadap kinerja praktisi akan menimbulkan persepsi masyarakat dan pemerintah menjadi lebih baik terhadap organisasi profesi beserta anggotanya.

⁸⁶ E. Mulyasa. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009). h. 35.

- 2) Sertifikasi menyediakan informasi yang berharga bagi para pelanggan atau pengguna yang ingin memperkerjakan orang dalam bidang keahlian dan keterampilan tertentu.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan penulis bahwa sebenarnya jika merujuk pada tujuan dan manfaat sertifikasi menurut hemat penulis sangat besar sekali karena tujuan dan manfaat yang diharapkan dari sertifikasi begitu luas dan dalam jika dilaksanakan dengan bijak tanpa ada kecurangan sehingga tujuan yang diharapkan akan terwujud dan maksimal.

c. Prinsip-Prinsip Sertifikasi Guru

Prinsip sertifikasi guru, sebagai berikut:

- 1) Dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel.

Objektif yaitu mengacu kepada proses perolehan sertifikat pendidik yang impartial, tidak diskriminatif, dan memenuhi standar pendidikan nasional. Transparan yaitu mengacu kepada proses sertifikasi yang memberikan peluang kepada para pemangku kepentingan pendidikan untuk memperoleh akses informasi tentang proses dan hasil sertifikasi. Akuntabel merupakan proses sertifikasi yang dipertanggungjawabkan kepada pemangku kepentingan pendidikan secara administratif, finansial, dan akademik.

- 2) Berujung pada peningkatan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan guru dan kesejahteraan guru

Sertifikasi guru merupakan upaya Pemerintah dalam meningkatkan mutu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

guru yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru. Guru yang telah lulus uji sertifikasi guru akan diberi tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok sebagai bentuk upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru. Tunjangan tersebut berlaku, baik bagi guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) maupun bagi guru yang berstatus non-pegawai negeri sipil (non PNS/swasta). Dengan peningkatan mutu dan kesejahteraan guru maka diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan.

- 3) Dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan
Program sertifikasi pendidik dilaksanakan dalam rangka memenuhi amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2009 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2009 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- 4) Dilaksanakan secara terencana dan sistematis
Agar pelaksanaan program sertifikasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien harus direncanakan secara matang dan sistematis. Sertifikasi mengacu pada kompetensi guru dan standar kompetensi guru. Kompetensi guru mencakup empat kompetensi pokok yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sedangkan standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti guru yang kemudian dikembangkan menjadi kompetensi guru TK/RA, guru kelas SD/MI, dan guru mata pelajaran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk memberikan sertifikat pendidik kepada guru, perlu dilakukan uji kompetensi melalui penilaian portofolio.

5) Jumlah peserta sertifikasi guru ditetapkan oleh pemerintah

Untuk alasan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan sertifikasi guru serta penjaminan kualitas hasil sertifikasi, jumlah peserta pendidikan profesi dan uji kompetensi setiap tahunnya ditetapkan oleh pemerintah. Berdasarkan jumlah yang ditetapkan pemerintah tersebut, maka disusunlah kuota guru peserta sertifikasi untuk masing-masing Provinsi dan Kabupaten/Kota. Penyusunan dan penetapan kuota tersebut didasarkan atas jumlah data individu guru per Kabupaten/ Kota yang masuk di pusat data Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

d. Indikator Sertifikasi

Indikator kinerja guru terdiri dari empat aspek kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian, sebagai berikut:⁸⁷

- a) Kompetensi Pedagogik Yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik.
- b) Kompetensi Profesional Kompetensi ini menuntut guru untuk dapat beradaptasi dengan ilmu terkini karena ilmu selalu berkembang dan memiliki sifat dinamis.

⁸⁷ *Ibid.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c) Kompetensi Sosial Kompetensi sosial dapat dilihat dari seorang guru yang dapat bersosial dengan masyarakat sekitar mulai dari peserta didik dengan sesama guru dan masyarakat.
- d) Kompetensi kepribadian Kompetensi ini terkait dengan guru sebagai teladan yang dapat menjadi contoh bagi peserta didik yang mengharuskan memiliki kepribadian yang dewasa, stabil, arif, bijaksana, mantab, dapat mengembangkan diri dan bias mengesvaluasi kinerja sendiri.

B. Penelitian Yang Relevan

Adapun penelitian relevan yang digunakan, sebagai berikut:

1. Pada penelitian yang dilakukan oleh (M.Karman, 2012) dengan judul Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu, berdasarkan perhitungan analisis data menggunakan uji t diperoleh thitung lebih besar dari ttabel baik pada taraf $\alpha = 0.05$ maupun $\alpha = 0.01$ atau dapat ditulis 1.7822.681 maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara sertifikasi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rambaha Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu.⁸⁸ Meskipun penelitian diatas ada kesamaan dengan penelitian yang penulis lakukan, namun secara substansi memiliki perbedaan yang mendasar. M. Karman meneliti tentang Pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu, sedangkan penulis meneliti tentang pengaruh Sertifikasi Guru terhadap

⁸⁸ M.Karman, Pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu, Skripsi Jurusan Pendidikan Agama Islam Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2012.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kompetensi Profesional Guru Ekonomi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pekanbaru.

2. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Santi, 2018) dengan judul Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Smp Negeri 1 Gunung Sugih Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam. Penelitian ini menggunakan metode wawancara, angket, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis datanya menggunakan Chi Kuadrat (X^2). Hipotesis dari penelitian ini yaitu Ada pengaruh tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam di SMPN 1 Gunung sugih Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah. Pada analisis kuantitatif dari hasil penelitian menunjukkan besarnya harga Chi Kuadrat (X^2) yang diperoleh yaitu 13,15, dengan harga Chi Kuadrat tabel untuk $dk = 4$, pada taraf signifikan $5\% = 9,488$. Berdasarkan hasil tersebut, maka harga Chi Kuadrat hitung lebih besar dari harga Chi Kuadrat Tabel, $13,15 > 9,488$. Sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima, dengan demikian ada pengaruh tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam di SMPN 1 Gunung Sugih.⁸⁹
3. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Rofi, 2004) dengan judul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMP Kabupaten Magelang.

⁸⁹ Arilia Santi dengan judul Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Smp Negeri 1 Gunung Sugih Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah. Skripsi jurusan : Pendidikan Agama Islam (PAI) Fakultas: Tarbiyah dan Ilmu Keguruan INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO. 2018.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh usaha dalam memenuhi kebutuhan, kemampuan dan persepsi terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Magelang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik *stratified random sampling* dengan memperhatikan status sekolah, kategori sekolah jenis kelamin, tingkat pendidikan dan usia. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, mengungkapkan bahwa usaha yang dilakukan oleh guru SMP dalam mencapai tujuan berada dalam kategori cukup. Hasil analisis korelasi parsial menunjukkan usaha mencapai tujuan memberikan sumbangan yang positif dan sangat signifikan sebesar 2,781 % terhadap kinerja; sedangkan persepsi tugas memberikan sumbangan positif dan sangat signifikan sebesar 3,190% terhadap kinerja. Hasil analisis regresi ganda mengungkapkan adanya sumbangan positif dan sangat signifikan antara usaha mencapai tujuan, kemampuan, dan persepsi tugas secara bersama-sama sebesar 11,802% terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Magelang.⁹⁰

4. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Lia Asmalah S. Pd, 2017) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi kasus Sd di Kecamatan Parungpanjang Kabupaten Bogor). Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan dan Sertifikasi terhadap kinerja guru baik secara parsial dan simultan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif.

⁹⁰ Muh. Rofi dengan judul Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru SMP Kabupaten Magelang. Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, Nomor 2, Tahun IV. Universitas Negeri Yogyakarta, 2004.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil penelitian menyimpulkan: (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Tingkat Pendidikan dengan Kinerja guru dengan nilai $t_{hitung} 3,308 > t_{tabel} 0,1658$. Nilai koefisien regresi parsial sebesar 0,280 atau 28% dan nilai signifikansi 0,001, hal ini berarti lebih besar dari taraf kepercayaan yang telah ditetapkan sebesar 0,05 (5%). (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Sertifikasi dengan kinerja guru dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,062 > t_{tabel} 1,658$. Nilai koefisien regresi parsial sebesar 0,236 atau 23,6% dan nilai signifikansi 0,001, hal ini berarti lebih besar dari taraf kepercayaan yang telah ditetapkan sebesar 0,05 (5%). (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Tingkat Pendidikan dan Sertifikasi dengan kinerja guru dengan nilai $F_{hitung} 15,474 > F_{tabel} 3,08$. Nilai koefisien regresi secara simultan sebesar 0,212 atau 21,2% sedangkan sisanya sebesar 78,8% dijelaskan oleh variable lain diluar variable penelitian ini.⁹¹

5. Pada penelitian yang dilakukan (Susianti, 2018) dengan judul Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru di Sekolah dasar Gugus IX Wilayah III Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus IX Wilayah III Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng. Penelitian ini menggunakan *survey* dengan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara tidak terstruktur dan angket tertutup dengan skala likert 4.

⁹¹ Lia Asmalah S.Pd.,MM dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus SD di Kecamatan Parungpanjang kabupaten Bogor). Jurnal JENIUS. Vol 1, No. 1, September 2017. Universitas Pamulang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil penelitian berdasarkan perhitungan pengujian signifikan dapat diketahui nilai t_{hitung} (0,99) ternyata lebih besar jika dibandingkan dengan nilai “r” *product moment* pada taraf 5% yaitu 0,279 dan pada taraf signifikan sebesar 1% yaitu 0,361. Ternyata nilai hitung sebesar 0,99 lebih besar dari 0,347 pada taraf 1% maka hipotesis berbunyi “Ada pengaruh positif sertifikasi guru terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Gugus IX Wilayah III Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng dinyatakan “dapat diterima” dan variable sertifikasi guru (X) memberi pengaruh sebesar 98,01% terhadap kinerja guru (Y). memperhatikan nilai KD 98,01%, maka H_a yang menyatakan jika $t_{hitung} > t_{tabel} = H_a$ diterima dan $t_{hitung} < t_{tabel} = H_o$ ditolak. Jadi nilai H_a diterima.⁹²

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir dalam sebuah penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Sertifikasi diartikan sebagai kepemilikan sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Tidak semua guru dan dosen bisa menerima sertifikat pendidik ini, namun hanya guru yang dianggap memenuhi standar profesional.

Sasaran utama program sertifikasi adalah menjadikan guru sebagai pendidik profesional, yang mempunyai kinerja yang baik, sehingga mampu menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu tinggi. Melalui sertifikasi

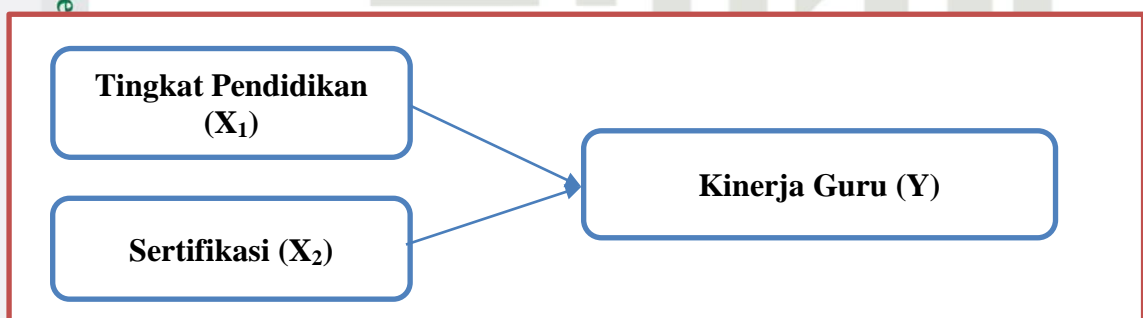
⁹² Susianti dengan judul Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Gugus IX Wilayah III Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng. Skripsi jurusan: Pendidikan Guru Sekolah dasar. Fakultas: Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ini guru akan meningkat kesejahteraanya karena guru yang telah lolos uji sertifikasi akan diberikan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok. Oleh karena itu guru yang telah lolos sertifikasi memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih baik sehingga seharusnya mampu meningkatkan kinerja guru. Sertifikasi guru dilaksanakan melalui serangkaian seleksi. Guru yang telah lulus sertifikasi menunjukkan bahwa guru tersebut memiliki tingkat profesionalisme yang baik sehingga guru harus mampu mempertahankan atau meningkatkan profesionalismenya yang ditunjukkan dengan kinerjanya. Tunjangan profesi bersifat tetap selama guru yang bersangkutan.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel penelitian yaitu dua variabel bebas (*independent variable*) yang terdiri dari Tingkat Pendidikan (X_1), dan Sertifikasi (X_2), serta satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Kinerja Guru (Y). Hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas tersebut digambarkan dalam bentuk bagan di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini akan dijelaskan mengenai tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel, uji validitas dan reliabilitas, dan hasil uji coba instrumen serta teknik analisis data sebagaimana uraian berikut ini.

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan adalah di SMP Negeri yang berada di Kecamatan Bangkinang kota, yaitu SMPN 1 Bangkinang Kota dan SMPN 2 Bangkinang Kota. SMPN 1 Bangkinang Kota terletak di jalan Jl. Olahraga No. 25 Bangkinang Kota, Langgini, Kec. Bangkinang Kota, Kab. Kampar Prov. Riau. Dan kemudian SMPN 2 Bangkinang Kota terletak di jalan Jl. Letnan Boyak No.11 Bangkinang Kota, Kec. Bangkinang Kota, Kab. Kampar Prov. Riau.

2. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian dimulai dari bulan April 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022.

B. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini menguji tiga variabel maka peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode *ex post facto*.⁹³

⁹³ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Bandung: Alfabeta, 2018). h. 23.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁹⁴

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru pada SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota yaitu Guru SMPN 1 Bangkinang Kota dan SMPN 2 Bangkinang Kota. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 132 orang guru yang terdiri dari 76 guru SMPN 1 Bangkinang Kota dan 56 guru SMPN 2 Bangkinang Kota. Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat pendidikan populasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Nama Sekolah	S1	S2	Total
SMP Negeri 1 Bangkinang	66	10	76
SMP Negeri 2 Bangkinang	54	2	56
Jumlah			132

Kemudian untuk lebih jelasnya mengenai sertifikasi guru pada populasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Nama Sekolah	Bersertifikasi	Tidak Bersertifikasi	Total
SMP Negeri 1 Bangkinang	49	27	76
SMP Negeri 2 Bangkinang	39	17	56
Jumlah			132

2. Sampel

⁹⁴ *Ibid.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sampel dalam penelitian ini guru dengan tingkat pendidikan dan sertifikasi terhadap kinerjanya di SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁹⁵ Teknik simple random sampling (pengambilan sampel secara acak sederhana). Teknik ini digunakan karena cara pengambilan sampel dilakukan tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi. Rumus yang digunakan untuk menentukan besaran sampel yaitu rumus Sovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = besaran sampel

N = besaran populasi

e = nilai kritis (batas ketelitian) persen kelonggaran ketelitian karena kesalahan penarikan sampel

Berdasarkan rumus di atas besar sampel dengan nilai kritis 10% ialah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{N \cdot e^2 + 1} \\ &= \frac{132}{132 \cdot 0,1^2 + 1} \\ &= 132 \cdot 0,01 + 1 = 1,32 + 1 = 2,32 \\ &= \frac{132}{2,32} = 56,89 \text{ (dibulatkan menjadi 57)} \end{aligned}$$

Jadi sampel uji coba yang digunakan kepada 57 orang guru SMP Negeri Kota Bangkinang.

⁹⁵ *Ibid.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D Instrument Penelitian

Instrument dalam penelitian ini adalah angket yang berisikan pernyataan-pernyataan tentang tingkat pendidikan dan sertifikasi terhadap kineja guru. Butir pernyataan dinyatakan layak dijadikan alat ukur bila telah melalui tahap uji validitas dan reliabilitas. Alternatif yang peneliti sediakan dalam skala ini yaitu: Sangat Sering (SS). Sering (SR), Kadang-kadang (KK), Tidak Pernah (TP), dan Sangat Tidak Pernah (STP) dengan skala nilai 5,4,3,2 dan 1. Kemudian jawaban item negatif Sangat Sering (SS), Sering (S), Kadang-kadang (KK), Tidak Pernah (TP) dan Sangat Tidak Pernah (STP) , dengan skala nilai 1, 2, 3, 4, dan 5.

Untuk kisi-kisi instrumen telah dirancang oleh peneliti sesuai dengan indikator penelitian. Berikut adalah tabel dari kisi-kisi instrumen tingkat pendidikan dan sertifikas terhadap kinerja guru yang telah dirancang oleh peneliti sesuai dengan indikator penelitian:

Kisi-kisi Angket tentang Kinerja Guru

Indikator kinerja guru menurut Manulang terdiri dari: (1) penyusunan rencana pembelajaran, (2) pelaksanaan proses pembelajaran, dan (3) pelaksanaan evaluasi pembelajaran, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Angket Tentang Kinerja Guru

No	Indikator	Sub Indikator	No. Pernyataan	Jumlah Item
1.	Penyusunan	a. Membuat RPP	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7

⁹⁶ Manullang. 2017. Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Di Smp Negeri 4 Tanjung Jabung Timur Kota Jambivol 17, No 3. Hal. 30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	rencana pembelajaran	b. Menyusun program semester	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	7
2.	Pelaksanaan proses pembelajaran	a. Melaksanakan pre tes	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	7
		b. Kegiatan Pembelajaran	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28	7
3.	Pelaksanaan evaluasi pembelajaran	a. Memberikan nilai/ hasil kepada siswa secara objektif	29, 30, 31, 32, 33, 34	6
		b. Membuat hasil laporan sekolah untuk diberikan kepada orang tua	35, 36, 37, 38, 39, 40	6

Sumber: Manullang. (2017)

2. Kisi-kisi angket tentang Tingkat Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 tahun 2003, Indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. terdiri dari: (a) jenjang pendidikan, (b) pendidikan menengah, (c) pendidikan tinggi, (d) kesesuaian jurusan. Selain itu menurut Fitria bahwa beberapa indikator mengenai tingkat pendidikan, yakni sebagai berikut: (1) jalur pendidikan, (2) jenjang, (3) jenis pendidikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Angket Tentang Pendidikan

No	Indikator	Sub Indikator	No. Pernyataan	Jumlah Item
1.	Jenjang	Jenjang pendidikan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,	10

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	pendidikan	yang ditempuh Guru	9, 10	
		Keterampilan guru pada jenjang pendidikan	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	10
2.	Kesesuaian jurusan	Kesesuaian jurusan dan mata pelajaran yang diampu	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	10
		Kesesuaian jurusan dengan kenyataan di lapangan saat mengajar	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	10

Sumber: UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003.

3. Kisi-kisi Angket tentang Sertifikasi

Indikator kinerja guru terdiri dari empat aspek kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian sebagai berikut:⁹⁷

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Angket Tentang Sertifikasi

No	Indikator	Sub Indikator	No. Pernyataan	Jumlah Item
1.	Kompetensi Pedagogik	Pemahaman terhadap peserta didik	1, 2, 3, 4, 5,6	5
		Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan	6, 7, 8, 9, 10	5
2.	Kompetensi	Kemampuan personal	11, 12, 13, 14,	5

⁹⁷ Ibid.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Kepribadian	yang mencerminkan kepribadian yang mantap	15	
		Teladan bagi peserta didik	16, 17, 18, 19, 20	5
3.	Kompetensi Profesional	Penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam	21, 22, 23, 24, 25	5
		Penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya	26, 27, 28, 29, 30	5
4.	Kompetensi Sosial	Kemampuan guru untuk berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik	31, 32, 33, 34, 35	5
		Kemampuan guru berinteraksi dengan peserta didik	36, 37, 38, 39, 40	5

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument

Uji validitas instrumen dilakukan untuk menunjukkan keabsahan instrumen yang akan dipakai pada penelitian. Arikunto menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan pernyataan dengan apa yang

dinyatakan sesuai dengan koefisien validitas.⁹⁸ Validitas juga menunjukkan ketepatan dan kesesuaian alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel. Alat ukur baru dikatakan valid apabila benar-benar sesuai dengan variabel yang diukur.

Penghitungan uji validitas menggunakan aplikasi *Statistical Package for the Social Science (SPSS)*. Setelah rhitung diperoleh, kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha=0.05$. Jika dilihat dalam nilai-nilai r Product Moment, $r_{tabel} = 0.256$, (uji coba 57 responden). Jika rhitung $> r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan valid, dan jika rhitung $< r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Adapun rumus korelasi Pearson Product Moment, yaitu:⁹⁹

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n \sum X^2) - (\sum X)^2\}\{(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = validitas angket
- n = jumlah subjek
- $\sum X$ = jumlah skor distribusi X
- $\sum Y$ = jumlah skor distribusi Y
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor distribusi X
- $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor distribusi Y
- $\sum XY$ = jumlah perkalian skor X dan skor distribusi Y

Validitas instrumen dapat diketahui dengan melihat kriteria penafsiran indeks korelasinya (r). Penafsiran ini dilakukan untuk melihat seberapa besar

⁹⁸ Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Andi Mahasatya, 2006), h. 30.

⁹⁹ *Ibid.*

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tingkat validitas instrumen tersebut. Semakin tinggi tingkat validitasnya maka semakin valid instrumen tersebut untuk diujikan kepada responden. Adapun kriteria penafsiran tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:¹⁰⁰

Tabel 3.4 Kriteria Penafsiran Keandalan

Rentang Nilai r	Tafsiran
0,81 - 1,00	Keandalan sangat tinggi
0,61 - 0,80	Keandalan tinggi
0,41 - 0,60	Keandalan sedang
0,21 - 0,40	Keandalan rendah
0,01 - 0,20	Keandalan sangat rendah
0	tidak Andal

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrumen (alat ukur) didalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Reliabilitas instrumen adalah suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Hasil pengukuran yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dapat memberikan hasil yang terpercaya. Tinggi rendahnya reliabilitas instrumen ditunjukkan oleh angka yang disebut koefisien reliabilitas. Apabila suatu instrumen dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya yang diperoleh konsisten, maka dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut reliabel.

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat pada tahap awal penelitian. Instrumen dikatakan andal bilamana instrumen tersebut menghasilkan hasil yang konsisten apabila instrumen tersebut dipergunakan secara berulang dan memberikan hasil ukur yang sama.

¹⁰⁰ Adang, Suherman. *Penelitian pendidikan*. (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2007). h. 18.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji keandalan setiap variabel pada penelitian ini diukur dengan menggunakan *Cronbach's alpha*. Teknik pengujian keandalan kuesioner ini digunakan karena sering digunakan dan mudah digunakan untuk mendeteksi indikator-indikator yang tidak konsisten. Uji reliabilitas instrumen menggunakan aplikasi *SPSS (Statistical Package for the Social Science)* versi 23.

Adapun rumus *AlphaCronbach* sebagai berikut:

$$= \frac{k}{(k - 1)} \left\{ 1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right\}$$

Instrumen dikatakan reliabel jika: $r_{11} > r_{tabel}$. Jika instrumen reliabel, selanjutnya dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r_{11}). Penafsiran ini dilakukan untuk melihat seberapa besar tingkat reliabilitas instrumen tersebut. Semakin tinggi reliabilitasnya maka semakin layak instrumen tersebut untuk diujikan.

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a) Uji Validitas Kuesioner Kinerja Guru (Y)

Penghitungan uji validitas ini menggunakan bantuan *SPSS*. Setelah rhitungan diperoleh, kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$. Jika dilihat dari nilai-nilai r *Product Moment*, $r_{tabel} = 0,444$ (uji coba sebanyak 20 responden). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item tersebut valid, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item tersebut tidak valid

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas pada Instrumen Kinerja Guru (Y)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel} Distribusi 5%	Keterangan
1	0,602	0,444	Valid

2	0,631	0,444	Valid
3	0,599	0,444	Valid
4	0,683	0,444	Valid
5	0,769	0,444	Valid
6	0,712	0,444	Valid
7	0,014	0,444	Tidak Valid
8	0,612	0,444	Valid
9	0,216	0,444	Tidak Valid
10	0,722	0,444	Valid
11	0,385	0,444	Valid
12	0,631	0,444	Valid
13	0,173	0,444	Tidak Valid
14	0,952	0,444	Valid
15	0,952	0,444	Valid
16	0,952	0,444	Valid
17	0,468	0,444	Valid
18	0,468	0,444	Valid
19	0,466	0,444	Valid
20	0,513	0,444	Valid
21	0,741	0,444	Valid
22	0,441	0,444	Valid
23	0,166	0,444	Tidak Valid
24	0,534	0,444	Valid
25	0,129	0,444	Tidak Valid
26	0,291	0,444	Tidak Valid
27	0,606	0,444	Valid
28	0,477	0,444	Valid
29	0,472	0,444	Valid
30	0,048	0,444	Tidak Valid
31	0,735	0,444	Valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

32	0,495	0,444	Valid
33	0,262	0,444	Tidak Valid
34	0,797	0,444	Valid
35	0,870	0,444	Valid
36	0,870	0,444	Valid
37	0,450	0,444	Valid
38	0,806	0,444	Valid
39	0,806	0,444	Valid
40	0,694	0,444	Valid

Sumber: Olahan Data Penelitian (2022)

Hasil analisis data uji coba pada variabel Kinerja Guru (Y) dengan menggunakan responden sebanyak 20 orang maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui tabel distribusi nilai r_{tabel} signifikansi 5%, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.6 Distribusi Nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296

21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Berdasarkan analisis uji coba dari Kinerja Guru (Y), dari 40 butir pernyataan telah ditemukan 8 pernyataan yang tidak valid, yaitu butir nomor 7, 9, 13, 23, 25, 26, 30, 33, dimana hasil akhir uji validitas menunjukkan angka 0,014; 0,216; 0,173; 0,166; 0,129; 0,291; 0,048; 0,262; yang menjadikannya lebih rendah dari pada nilai r tabel yaitu 0,444. Dalam hal ini penulis memutuskan untuk tidak lagi memasukkan butir nomor yang telah disebutkan sebelumnya sebagai pernyataan, sehingga pernyataan yang digunakan dalam angket menjadi berjumlah 32 pernyataan.

b) Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Tingkat reliabilitas dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan Alpha Cronbach. Berdasarkan tabel 3.7 bahwa nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,60 dinyatakan sudah reliabelitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Pada Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y)

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	0,809	0,444	Reliabel

Hasil analisis uji reliabilitas untuk variabel Kinerja Guru (Y) dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* adalah 0,809, hasil tersebut jika dilihat berdasarkan rumus $\alpha > r_{\text{tabel}}$, maka dapat diambil keputusan angket reliable untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data selanjutnya.

c) Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan (X₁)

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Tingkat Pendidikan (X₁)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel} Distribusi 5%	Keterangan
1	0,910	0,444	Valid
2	0,962	0,444	Valid
3	0,910	0,444	Valid
4	0,912	0,444	Valid
5	0,910	0,444	Valid
6	0,962	0,444	Valid
7	0,910	0,444	Valid
8	0,910	0,444	Valid
9	0,910	0,444	Valid
10	0,561	0,444	Valid
11	0,918	0,444	Valid
12	0,335	0,444	Tidak Valid
13	0,962	0,444	Valid
14	0,910	0,444	Valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

15	0,912	0,444	Valid
16	0,335	0,444	Tidak Valid
17	0,035	0,444	Tidak Valid
18	0,918	0,444	Valid
19	0,535	0,444	Valid
20	0,925	0,444	Valid
21	0,741	0,444	Valid
22	0,335	0,444	Tidak Valid
23	0,912	0,444	Valid
24	0,962	0,444	Valid
25	0,675	0,444	Valid
26	0,918	0,444	Valid
27	0,586	0,444	Valid
28	0,335	0,444	Tidak Valid
29	0,004	0,444	Tidak Valid
30	0,918	0,444	Valid
31	0,802	0,444	Valid
32	0,702	0,444	Valid
33	0,015	0,444	Tidak Valid
34	0,058	0,444	Tidak Valid
35	0,912	0,444	Valid
36	0,670	0,444	Valid
37	0,004	0,444	Tidak Valid
38	0,035	0,444	Tidak Valid
39	0,918	0,444	Valid
40	0,544	0,444	Valid

Berdasarkan analisis uji coba dari Tingkat Pendidikan (X_1), dari 40 butir pernyataan telah ditemukan 10 pernyataan yang tidak valid, yaitu butir nomor 12, 16, 17, 22, 28, 29, 33, 34, 37, 38, dimana hasil akhir uji validitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menunjukkan angka 0,335; 0,335; 0,335; 0,335; 0,335; 0,004; 0,015; 0,058; 0,004; 0,035; yang menjadikannya lebih rendah dari pada nilai r_{tabel} yaitu 0,444. Dalam hal ini penulis memutuskan untuk tidak lagi memasukkan butir nomor yang telah disebutkan sebelumnya sebagai pernyataan, sehingga pernyataan yang digunakan dalam angket menjadi berjumlah 30 pernyataan.

d) Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Tingkat Pendidikan (X_1)

Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Pada Instrumen Variabel Tingkat Pendidikan (X_1)

Variabel	Cronbach's alpha	r_{tabel}	Keterangan
Tingkat Pendidikan	0,967	0,444	Reliabel

Hasil analisis uji reliabilitas untuk variabel Tingkat Pendidikan (X_1) dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* adalah 0,967, hasil tersebut jika dilihat berdasarkan rumus $alpha > r_{tabel}$, maka dapat diambil keputusan angket reliable untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data selanjutnya.

e) Uji Validitas Variabel Sertifikasi (X_2)

Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Tingkat Sertifikasi (X_2)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel} Distribusi 5%	Keterangan
1	0,856	0,444	Valid
2	0,792	0,444	Valid
3	0,743	0,444	Valid
4	0,644	0,444	Valid
5	0,636	0,444	Valid

6	0,636	0,444	Valid
7	0,780	0,444	Valid
8	0,740	0,444	Valid
9	0,740	0,444	Valid
10	0,823	0,444	Valid
11	0,721	0,444	Valid
12	0,721	0,444	Valid
13	0,794	0,444	Valid
14	0,794	0,444	Valid
15	0,042	0,444	Valid
16	0,046	0,444	Tidak Valid
17	0,674	0,444	Valid
18	0,674	0,444	Valid
19	0,534	0,444	Valid
20	0,840	0,444	Valid
21	0,618	0,444	Valid
22	0,047	0,444	Tidak Valid
23	0,445	0,444	Valid
24	0,148	0,444	Tidak Valid
25	0,585	0,444	Valid
26	0,393	0,444	Tidak Valid
27	0,587	0,444	Valid
28	0,088	0,444	Tidak Valid
29	0,088	0,444	Tidak Valid
30	0,750	0,444	Valid
31	0,295	0,444	Valid
32	0,382	0,444	Valid
33	0,692	0,444	Valid
34	0,789	0,444	Valid
35	0,511	0,444	Valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

36	0,310	0,444	Tidak Valid
37	0,620	0,444	Valid
38	0,599	0,444	Valid
39	0,806	0,444	Valid
40	0,806	0,444	Valid

Berdasarkan analisis uji coba dari sertifikasi (X_2), dari 40 butir pernyataan telah ditemukan 9 pernyataan yang tidak valid, yaitu butir nomor 16, 22, 24, 26, 28, 29, 31, 32, 36, dimana hasil akhir uji validitas menunjukkan angka 0,046; 0,047, 0,148; 0,393; 0,088; 0,088; 0,295; 0,382; 0,310 yang menjadikannya lebih rendah dari pada nilai r_{tabel} yaitu 0,444. Dalam hal ini penulis memutuskan untuk tidak lagi memasukkan butir nomor yang telah disebutkan sebelumnya sebagai pernyataan, sehingga pernyataan yang digunakan dalam angket menjadi berjumlah 39 pernyataan.

f) Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Sertifikasi (X_2)

Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Pada Instrumen Variabel Sertifikasi (X_2)

Variabel	Cronbach's alpha	r_{tabel}	Keterangan
Sertifikasi	0,920	0,444	Reliabel

Hasil analisis uji reliabilitas untuk variabel Sertifikasi (X_2) dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* adalah 0,920, hasil tersebut jika dilihat berdasarkan rumus $alpha > r_{tabel}$, maka dapat diambil keputusan angket reliable untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data selanjutnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a Teknik Analisis Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini, adalah dengan melakukan verifikasi data, mengelompokkan item berdasarkan indikator, membuat tabel persiapan untuk skor mentah, mentabulasi dengan membuat daftar distribusi frekuensi berdasarkan indikator dan menggunakan presentase. Analisis data yang digunakan dalam mengolah data adalah dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 23,0. Sehingga dapat diketahui reliabilitas dan total statistics berdasarkan crosstab dalam program statistik SPSS 23,0.

Analisis statistik deskriptif diawali dengan analisis demografi responden yang memaparkan data profil responden berdasarkan hasil pengumpulan data lapangan melalui daftar isian yang disertakan bersama angket, yang terdiri dari jenis kelamin, usia, lama masa kerja, dan status kepegawaian. Profil responden bukanlah variabel yang dikaji dengan variabel X_1 , variabel X_2 , dan variabel Y , melainkan sebagai data pelengkap dan pembuktian bahwa penelitian ini benar dilakukan. Data demografi responden tersebut meliputi jenis kelamin, usia, lama masa kerja, dan status kepegawaian yang berdasarkan pada masing-masing variabel akan di analisis dengan statistik deskriptif. Analisis ini juga untuk melihat perbedaan mean dari masing-masing faktor demografi berkaitan dengan variabel penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk menghitung mean digunakan rumusan mean data tunggal dengan

rumus:

$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n}$	<p>Keterangan :</p> <p>x_i = Jumlah tiap data</p> <p>n = Jumlah data</p>
--------------------------------	--

Dan menggunakan mean data kelompok dengan rumus:

$\bar{X} = \frac{\sum (t_i \cdot f_i)}{\sum f_i}$	<p>Keterangan :</p> <p>\bar{X} = mean</p> <p>t_i = Titik Tengah</p> <p>f_i = Frekuensi</p> <p>$t_i \cdot f_i$ = Jumlah Frekuensi</p>
---	--

Untuk menentukan seberapa tinggi skor mean tersebut, tabel skor mean

yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel Interpretasi Skor Mean

Kategori	Interpretasi
$1,0 \leq \bar{x} < 1,8$	Sangat Rendah
$1,8 \leq \bar{x} < 2,6$	Rendah
$2,6 \leq \bar{x} < 3,4$	Sedang
$3,4 \leq \bar{x} < 4,2$	Tinggi
$4,2 \leq \bar{x} < 5,0$	Sangat Tinggi

Sumber: Hair, et. al. (2018).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Analisis Statistik Inferensial, sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Hal ini untuk mengetahui kelayakan model regresi. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan antara lain:

a) Uji Normalitas

Untuk mengukur apakah data berdistribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik dilakukan uji dsitribusi normal. Salah satu metode yang bisa digunakan untuk mendeteksi masalah normalitas yaitu: uji *Kolmogorov-Smirnov* yang digunakan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

Pengujian normalitas pada penelitian menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,01$, maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan $< 0,01$, maka data tidak berdistribusi normal.

b) Uji Linieritas

Untuk mengetahui apakah data variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan dilakukan uji linieritas. Uji linieritas digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Pengujian dapat dilakukan pada program *SPSS (Statistical Product and Service Solution)* 23.0 dengan menggunakan test for linearity pada taraf

signifikansi 0,01. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,01 ($\text{sig} > 0,05$).

c) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas timbul akibat adanya kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model.

Ghozali menjelaskan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. *Tolerance* (TOL) mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah dengan nilai VIF tinggi (karena $\text{VIF} = 1/\text{Tolerance}$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* $> 0,01$ atau sama dengan nilai $\text{VIF} > 10$.¹⁰¹

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah kesalahan pengganggu mempunyai variabel yang sama. Untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



¹⁰¹ Ghozali, Imam. *Desain Penelitian Eksperimental*. (Semarang: Universitas Diponegoro, 2008), h. 65.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi digunakan uji Glester dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Melakukan regresi variabel terikat Y variabel penjelas Xi dan memperoleh residual.
2. Melakukan regresi dari nilai absolut residual terhadap nilai Xi yang mempunyai hubungan erat.
3. Menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas dengan uji statistik, untuk menguji hipotesis.

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Apabila probabilitas $t_{hitung} > \alpha$ (0,01), maka dalam model tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila probabilitas $t_{hitung} < \alpha$ (0,01), maka dalam model terjadi heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Kegiatan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar Scatterplot model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas jika: penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola, titik-tiitk data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0; (3) titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e) Uji Autokorelasi

Gujrati menyatakan bahwa uji autokorelasi adalah alat ekonometrika yang digunakan untuk menguji suatu model apabila kesalahan pengganggu pada suatu periode tertentu berkorelasi dengan kesalahan pengganggu pada periode lainnya. Uji (d) Durbin-Watson digunakan untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autkorelasi.¹⁰²

Pengujian terhadap adanya autokorelasi dilakukan sebagai berikut:

1. Jika hipotesis H_0 menyatakan tidak ada korelasi positif, maka apabila:
 - a) $d < d_L$: Menolak H_0
 - b) $d < D_u$: Menerima H_0
 - c) $d_U \leq d \leq 4 - d_L$: pengujian tidak meyakinkan
2. jika hipotesis H_0 menyatakan tidak ada korelasi negative, maka apabila:
 - a) $d > 4 - d_L$: menolak H_0
 - b) $d > 4 - d_U$: menerima H_0
 - $4 - d_U \leq d \leq d_L$: pengujian tidak meyakinkan

Pengujian d_U adalah d Upper atau nilai d batas atas dan d_L adalah d

Lower batas bawah yang diperoleh dari nilai tabel d Durbin-Watson.

f) Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Regresi berganda digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Untuk mengetahui (tingkat pendidikan dan sertifikasi)

¹⁰² Gujarati, Damodar. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. (Jakarta Selatan: Salemba Empat, 2015). h. 45.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang dapat mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri sekecamatan Bangkinang Kota, digunakan analisis regresi berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

b_0 = Kinerja guru pada tingkat pendidikan dan sertifikasi guru sama dengan nol

b_1 = koefisien regresi tingkat pendidikan

b_2 = koefisien regresi sertifikasi

X_1 = Tingkat Pendidikan

X_2 = Sertifikasi

e = variabel pengganggu

3.3 Uji Hipotesis Penelitian

Dari persamaan regresi berganda diatas, selanjutnya dilakukan uji statistik sebagai berikut:

- a. Uji F (uji pengaruh secara bersama)

Untuk menguji secara bersama-sama keseluruhan variabel bebas (disiplin kerja dan supervisi akademik) terhadap variabel terikat (kompetensi pedagogik guru, maka digunakan uji F.¹⁰³

$$F_{hitung} = \frac{R^2 I (k - 1)}{(1 - R^2) I (N - K)}$$

¹⁰³ Ibid.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterangan:

F_{hitung} = pengujian secara bersama-sama

R^2 = koefisien determinasi berganda

K = banyaknya variabel

n = banyaknya observasi (sampel)

$k - 1$ = derajat bebas pembilang

$n - k$ = derajat bebas penyebut

Rumusan Hipotesis:

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara bersama-sama variabel disiplin kerja dan supervisi akademik tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) $H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama variabel disiplin kerja dan supervisi akademik berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian:

- 1) Jika nilai probabilitas $F_{hitung} \leq \alpha$ ($\alpha = 0,05$) maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika probabilita $F_{hitung} > \alpha$ ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya bahwa seluruh variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

- b. Uji t (uji pengaruh secara parsial)

Uji t digunakan untuk menguji hubungan regresi secara parsial atau secara satu persatu. Pengujian ini dilakukan untuk melihat kuat atau

tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas secara satu persatu variabel terikat.¹⁰⁴

$$t = \frac{b_1}{Sb_1}$$

keterangan :

t = t hitung (pengujian secara parsial)

b₁ = koefisien regresi linear berganda

Sb₁ = standar eror deviasi

Rumus Hipotesis:

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang nyata antara masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- 2) $H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang nyata antara masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengujian

- 1) Jika nilai probabilitas $F_{hitung} \leq \alpha$ ($\alpha = 0,05$) maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
- 2) Jika probabilita $F_{hitung} > \alpha$ ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

¹⁰⁴ *Ibid.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Teknik membuat keputusan

Model interpretasi koefisien korelasi digunakan untuk melihat tinggi/rendah, kuat atau lemahnya korelasi r antara variabel, sebagaimana tabel berikut:

Tabel Interpretasi Korelasi Antar Variabel.

Interval Pengaruh	Tafsiran
0.80 – 1.000	Sangat Kuat
0.60 – 0.799	Kuat
0.40 – 0.599	Cukup Kuat
0.20 – 0.399	Rendah
0.01 – 0.199	Sangat Rendah

Sumber: *Ridwan dan Sunarto, 2016.*

Uji pengaruh dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh antara variabel X_1 terhadap Y , dan X_2 terhadap Y , dan $X_1 X_2$ terhadap Y .

Adapun untuk melihat besarnya pengaruh antar variabel digunakan model interpretasi persentase berikut:

Tabel Interpretasi Skor Persentase Pengaruh Antar Variabel Penelitian

Skala %	Tafsiran
61 – 100	Tinggi
41 – 60	Sedang
0,0 – 40	Rendah

Sumber: *Daeng Ayub, 2016.*

d. Hipotesis Statistik

Notasi yang digunakan untuk pengujian hipotesis statistik pada penelitian ini adalah:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

i. Hipotesis Statistik 1

$H_0 : \beta_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap kinerja guru SMP negeri di Kecamatan Bangkinang Kota.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap kinerja guru SMP negeri di Kecamatan Bangkinang Kota.

ii. Hipotesis Statistik 2

$H_0 : \beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh Sertifikasi terhadap kinerja guru SMP negeri di Kecamatan Bangkinang Kota.

$H_0 : \beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh Sertifikasi terhadap kinerja guru SMP negeri di Kecamatan Bangkinang Kota.

iii. Hipotesis Statistik 3

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ Tidak terdapat tingkat pendidikan dan sertifikasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP negeri di Kecamatan Bangkinang Kota.

$H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan sertifikasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP negeri di Kecamatan Bangkinang Kota.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V PENUTUP

A Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada pembahasan sebelumnya tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Sertifikasi terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri di Kecamatan Kota Bangkinang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Diperoleh pengaruh yang signifikan antara variabel Tingkat pendidikan (X_1) terhadap Kinerja guru (Y) SMP Negeri 1 dan 2 di Kecamatan Bangkinang Kota, yang jumlah pengaruhnya 33,6% dengan tafsiran cukup tinggi, yang kemudian masih terdapat sebesar 66,4% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. Pengaruh ini digambarkan oleh setiap kenaikan satu satuan pada variabel Tingkat pendidikan (X_1) yang akan diikuti peningkatan terhadap kinerja guru (Y) sebesar 36,190 satu satuan.
2. Tidak Diperoleh pengaruh yang signifikan antara variabel Sertifikasi (X_2) terhadap Kinerja guru (Y) SMP Negeri 1 dan 2 di Kecamatan Bangkinang Kota, dan besar pengaruhnya adalah 0,3% dengan tafsiran sangat rendah, karena masih terdapat sebesar 99,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. Pengaruh ini digambarkan oleh setiap kenaikan satu satuan pada Sertifikasi dengan peningkatan Kinerja guru sebesar 0,160 satu satuan.
3. Diperoleh pengaruh yang signifikan antara variabel Tingkat pendidikan (X_1) dan Sertifikasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) SMP Negeri 1 dan 2 di

Kecamatan Bangkinang Kota, yang besar pengaruhnya 34,1% dengan tafsiran cukup tinggi, yang kemudian masih terdapat sebesar 65,9% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. Pengaruh ini digambarkan oleh setiap kenaikan satu satuan pada Tingkat pendidikan (X_1) diikuti dengan peningkatan kinerja guru (Y) sebesar 13,975 satu satuan dengan asumsi bahwa variabel kinerja guru (X_2) tetap dan setiap kenaikan satu satuan pada sertifikasi (X_2) diikuti dengan peningkatan kinerja guru (Y) sebesar 13,975 satu satuan dengan asumsi bahwa variabel Tingkat pendidikan (X_1) tetap.

B. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan hasil penelitian dan analisis yang telah dikemukakan di atas, peneliti memberikan saran yang dapat dipertimbangkan dalam memperhatikan kinerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota, sebagai berikut:

1. Faktor yang cukup mempengaruhi Kinerja seorang guru lebih kepada tingkat pendidikan guru tersebut. Dengan terbukti di wilayah Kecamatan Bangkinang Kota bahwa tingkat pendidikan seorang guru memiliki peran dominan dalam mempengaruhi kinerja seorang guru, maka diperlukan guru-guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi. Untuk itu perlu upaya dalam meningkatkan kualitas pendidikan guru-guru.
2. Sertifikasi guru merupakan bentuk apresiasi yang dibutuhkan oleh para pahlawan tanpa tanda jasa agar dapat terus meningkatkan kualitas dalam

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengajar murid-muridnya. Hal ini juga dapat mendorong kearah peningkatan mutu tenaga pengajar kearah yang lebih baik. Namun, kesenjangan antara guru yang bersertifikasi dan tidak bersertifikasi menyebabkan kesenjangan dalam bekerjasama dan menyebabkan rendahnya profesionalisme kerja. Alangkah baiknya, sertifikasi guru dapat dikembangkan dan diawasi dalam pelaksanaannya, agar tujuan dari sertifikasi guru dapat terealisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Adang, S. (2011). Penelitian pendidikan. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Arifin, B. &. (2012). Etika dan Profesi Kependidikan. Jogjakarta: Ar-ruzz media.
- Arikunto, S. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, edisi revisi VI, Cetakan ke 13,. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Azra, A. (1999). Esai-esai intelektual muslim dan pendidikan Islam. Yogyakarta: Logos.
- Bambang. (2018). *Memujamu*. Palembang: gramedia.
- Burhanudin. (2007). Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan. Jakarta: Bumi aksara.
- Damay, D. (2012). *Panduan Sukses Sertifikasi Guru*. Yogyakarta: Araska.
- Darmadi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan “Melejitkan Produktivitas kerja kepala sekolah dan faktor-faktor yang mempengaruhi. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Dewi, D. K. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 60.
- Padjar, A. M. (1998). *Visi Pembaruan Pendidikan Islam*. Jakarta: Lembaga Pendidikan dan Penyuluhan Naskah Indonesia [LP3NI].
- Patah, N. (2003). Landasan Manajemen Pendidikan. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Shozali, I. (2008). Desain Penelitian Eksperimental. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ujjarati, D. N. (2005). Dasar-Dasar Ekonometrika Buku II. Edisi Kelima. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Jackson, M. R. (2006). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nia Asmalah S. Pd, .. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi kasus SD di Kecamatan Parungpanjang Kabupaten Bogor). *Jenius, Vol 1, Nomor 1, September 2017*, 74-85.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- M. Karman. (2012). Pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rambah Hilir Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu. *Skripsi Jurusan Pendidikan Agama Islam Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.
- Mangkunegara, A. A. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2017). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Di Smp Negeri 4 Tanjung . 30.
- Mulyasa, E. (2005). Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E. (2009). Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muslich, M. (2007). Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik. Jakarta: Bumi Akasara.
- Pandipa, A. K. (2019). *Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Negeri 1 Lore Utara*. Jurnal Ilmiah Administratie.
- Payong, M. R. (2011). Sertifikasi Profesi Guru. Jakarta: Indeks.
- RI, S. (2005). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional*. Surabaya: Media Centre.
- RI, S. N. (2003). Undang -Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Sekretariat Negara RI.
- Rofi, M. (2004). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMP Kabupaten Magelang. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, Nomor 2, Tahun IV*, 225-233.
- Rusman. (2013). Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Santi, A. (2018). Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Smp Negeri 1 Gunung Sugih Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah. *Skripsi jurusan : Pendidikan Agama Islam (PAI) Fakultas: Tarbiyah dan Ilmu Keguruan INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO*.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung:: Alfabeta.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Suharsaputra, U. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Kelapa Gunung: PT. Refika Aditia.
- Suherman, O. S. (2012). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sulo, U. T. (1994). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud.
- Sumitro. (1998). *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: IKIP Yogyakarta.
- Susianti. (2018). *Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Gugus IX Wilayah III Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Suyatno. (2007). *Panduan Sertifikasi Guru*. Jakarta: Indeks.
- Syaodih, S. &. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Titik, T. &. (2007). *Sertifikasi Guru Upaya Peningkatan Kualifikasi Kompetensi dan Kesejahteraan*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Wagiran. (2013). Determinan Kinerja Guru SMK Bidang Keahlian Teknik Mesin. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 150-155.
- Wahyudi, I. (2012). *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Yasmin, M. (2006). *Sertifikasi Profesi Keguruan Di Indonesia*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003
- Anwar, A. A. Prabu Mangku Negara, *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2000, h. 67
- Azyumardi Azra, *Esai-esai intelektual muslim dan pendidikan Islam* (Yogyakarta: Logos,1999), 3.
- Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bumi aksara, Jakarta, 2007
- Burnawi dan Mohammad Arifin, *Etika dan Profesi Kependidikan*, (Jogjakarta: Arruzz media, 2012) h.18

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Darmadi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan “Melejitkan Produktivitas kerja kepala sekolah dan faktor-faktor yang mempengaruhi.” Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Desak Ketut Ratna Dewi, dkk, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kinerja guru Terhadap Kinerja Karyawan”, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, 4 (2016)
- .Mulyasa. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. (Bandung: Remaja Rosdakarya 2009).
- Mulyasa. 2005. Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Had mas’ud, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Badan Penerbit
- Hadari Nawawi, *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas Sebagai Lembaga Pendidikan*, Jakarta: Gunung Agung, 1985
- Hamzah B. Uno & Nurdin Mohamad. 2012. Belajar Dengan Pendekatan PAIKEM. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan. H. Malayu. S.p. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2005, h 87
- Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru*, (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2012),
- Kasmir *Manajemen Perbankan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Raja Wali, Jakarta, 2016,
- Lembaga Administrasi Negara. *Kinerja Aparat Pemerintah*. (Jakarta: LAN). 1992.
- Mangkunegoro, A.P.A.A.1986.*Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegoro,A.P.A.A. *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama. 2000
- Mansur Muslich. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. (Jakarta: Bumi Akasara , 2007)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Manullang. 2017. Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Di Smp Negeri 4 Tanjung Jabung Timur Kota Jambivol 17, No 3
- Marselus R Payong, Sertifikasi Profesi Guru, (Jakarta: Indeks, 2011)
- Martinis Yamin & Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta:Tim GP Press, 2010
- Martinis Yasmin, Sertifikasi Profesi Keguruan Di Indonesia (Jakarta: Gaung Persada Press Jakarta, 2006)
- Masnur Muslich, *KTSP Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual*, Jakarta : Bumi Aksara, 2009, cet VI
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*. Bandung, PT: Remaja Rosdakarya, 1998, cet. 9
- Muhammad Abdul Jawwad, *Menjadi Manajer Sukses*, Gema Insani, Jakarta, 2004
- Mulyasa. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009)
- N. Fatah, Landasan Manajemen Pendidikan, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003)
- Nana Sudjana. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo. 2004
- Nur Zulaekha. Panduan Sukses Lulus Sertifikasi Guru . (Yogyakarta: Pinus Book Publisher, 2011).
- Ondi Saondi dan Aris Suherman, Etika Profesi Keguruan, (Bandung: Refika Aditama, 2012),
- Pabundu Tika, Moh., *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008
- Peraturan Pemerintah No 74 tahun 2008, *dalam Kompilasi Buku Pedoman Sertifikasi Guru Dalam jabatan Tahun 2009*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau
The Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Burnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2014
- Rosidah dan Sulistiyani, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Grafindo Persada 2003.
- Rusman. Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta: 2013. hlm. 50
- Sekretariat Negara RI, Undang -Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang
- Simamora. 1997. *Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sistem Pendidikan Nasional, Sekretariat Negara RI, Jakarta, 2003
- Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003
- Siswanto Sastrohadiwiryono. B. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan* . Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003 h 231
- Sudarma, Agus. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung. Andika. 2003.
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran*, Jakarta: Rineka Cipta, 1993
- Sukmadinata, Nana Syaodih, 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, cet kedua
- Sumitro, *Pengantar Ilmu Pendidikan* (Yogyakarta:IKIP Yogyakarta, 1998)
- Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan KinerjaKaryawan*, BPFE, Yogyakarta, 1999
- Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar Di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 1997
- Syatno, *Panduan Sertifikasi Guru*, (Jakarta:Indesk,2007) h26
- Syafruddin dkk, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Ciputat Press,2003
- Tabrani Rusyan dkk. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta. 2000
- Tianto dan Titik. *Sertifikasi Guru Upaya Peningkatan Kualifikasi Kompetensi dan Kesejahteraan* . (Jakarta: Prestasi Pustaka., 2007)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Char Suharsaputra. Administrasi Pendidikan. PT. Refika Aditia. Kelapa Gunung: 2010. hlm. 145

Umar Tirtarahardja dan La Sulo, Pengantar Pendidikan (Jakarta : Depdikbud, 1994),

Umi Masitahsari, 2015, *Analisis Kinerja Pegawai di Puskes Jongaya Makasar*

Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005. pasal 20 tentang Guru dan Dosen

Wagiran. (2013). Determinan Kinerja Guru SMK Bidang Keahlian Teknik Mesin. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan* (Nomor 1 tahun 17).

Zulaekha, N. (2011). *Panduan Sukses Lulus Sertifikasi Guru*. Yogyakarta: Pinus Book Publisher.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 1

Dokumentasi dengan kepala Sekolah SMPN 1 Bangkinang Kota



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 2

Dokumentasi dengan kepala Sekolah SMPN 2 Bangkinang Kota



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 3

Dokumentasi Pembagian Angket



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 4

Foto SMPN 1 Bangkinang Kota



Majelis Guru SMPN 1 Bangkinang Kota



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 5

Foto SMPN 2 Bangkinang Kota



Majelis Guru SMPN 2 Bangkinang Kota





PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU
Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPPTSP/NON IZIN-RISET/47847
TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN TESIS**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Direktur Program Pascasarjana UIN Suska Riau, Nomor : B-1289/Un.04/Ps/HM.01/05/2022 Tanggal 25 Mei 2022**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

1. Nama : **ZURAIDA**
2. NIM / KTP : 22090622883
3. Program Studi : **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**
4. Konsentrasi : **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**
5. Jenjang : **S2**
6. Judul Penelitian : **PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN BANGKINANG KOTA**
7. Lokasi Penelitian : **SMP NEGERI DI KECAMATAN BANGKINANG KOTA**

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 30 Mei 2022



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :
Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

**DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PROVINSI RIAU**

Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Kampar
Up. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik di Bangkinang
3. Direktur Program Pascasarjana UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan



PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR
DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA
UPT SMP NEGERI 1 BANGKINANG KOTA



“ SEKOLAH RUJUKAN “

Jalan Olahraga No. 25 Telp. & Fax. (0762)20009 Bangkinang Kota
E-Mail : smpn1bangkinang@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 071/SMPN.01-BK_n Kota/2022/579

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala UPT SMP Negeri 1 Bangkinang Kota, Berdasarkan Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISSET/47847 Tanggal, 30 Juni 2022, tentang Rekomendasi pelaksanaan kegiatan Riset / Pra riset dan pengumpulan data untuk bahan tesis , dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **ZURAIDA**
NIM : 22090622883
Universitas : UIN SUSKA RIAU
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Jenjang : S2
Tempat Penelitian : UPT SMP Negeri 1 Bangkinang Kota
Judul Penelitian : **PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN BANGKINANG KOTA**

Nama yang tersebut di atas telah melaksanakan penelitian /Riset pada UPT SMP Negeri 1 Bangkinang Kota.

Demikian Surat keterangan ini kami keluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Bangkinang Kota, 28 juni 2022
KEPALA SEKOLAH

MASNIAR, S.Pd, M.M
NIP. 19641231 198803 2 037

Tembusan : Yth,

1. UIN suska Riau
2. Yang bersangkutan



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
Phone & Facs, (0761) 858832, Website: <https://pasca.uin-suska.ac.id> Email : pasca@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1289/Un.04/Ps/HM.01/05/2022
Lamp. : 1 berkas
Hal : Izin Melakukan Kegiatan Riset Tesis/Disertasi

Pekanbaru, 25 Mei 2022

Kepada
Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
Satu Pintu Prov. Riau
Pekanbaru

Dengan hormat, dalam rangka penulisan tesis/disertasi, maka dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengizinkan mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

Nama	: ZURAIDA
NIM	: 22090622883
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam S2
Semester/Tahun	: IV (Empat) / 2022
Judul Tesis/Disertasi	: Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota

untuk melakukan penelitian sekaligus pengumpulan data dan informasi yang diperlukannya dari SMP NEGERI di Kecamatan Bangkinang Kota

Waktu Penelitian: 3 Bulan (25 Mei 2022 s.d 25 Agustus 2022)

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wasalam

Direktur,



Prof. Dr. H. Ilyas Husti, MA
NIP. 19611230 198903 100 2



PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR
DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA
SMP NEGERI 2 BANGKINANG KOTA
SEKOLAH STANDAR NASIONAL



Alamat : Jalan Letnan Boyak No. 11 Telp. (0762) 20306 Bangkinang Kota

SURAT KETERANGAN RISET

Nomor : 108/800-SMPN.002/Bkn Kt/VI/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Bangkinang Kota Kabupaten Kampar dengan ini menerangkan :

Nama : ZURAIDA
NIM : 22090622883
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Universitas : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru
Alamat : Dusun Koto Menanti – Salo Timur

Bahwa yang nama tersebut diatas adalah benar telah mengadakan Riset / Penelitian di SMP Negeri 2 Bangkinang Kota tentang **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota”**.

Demikian Surat Keterangan Riset ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Bangkinang Kota
Pada Tanggal : 15 Juni 2022



Kepala Sekolah

H. SYARIFUDDIN, M.Pd

NIP: 19640101 198703 1 010



UIN SUSKA RIAU

Sertifikat

Nomor: B-3597/Un.04/Ps/PP.00.9/04/2022

Komite Penjaminan Mutu Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Menerangkan Bahwa :

Nama : Zuraida
NIM : 22090622883
Judul : Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Bangkinang Kota

Telah dilakukan uji Turnitin dan dinyatakan lulus cek plagiasi Tesis Sebesar (25%) di bawah standar maksimal batas toleransi kemiripan dengan karya tulis ilmiah lainnya. Berdasarkan peraturan Pemerintah melalui Dikti Nomor UU 19 Tahun 2002: Permendiknas 17 tahun 2010 bahwa tingkat persentase kesamaan tulisan yang diunggah di dunia maya hanya boleh 20-25% kesamaan dengan karya lainnya.



Prof. Dr. Ilyas Husti, MA
NIP. 196112301989031002

Pekanbaru, 19 Oktober 2022
Pemeriksa Turnitin Pascasarjana

Dr. Perist Nopel, M.Pd.
NUPN. 9920113670



Akreditasi B
SK No: 197/BAN PAUD DAN PNF/AKR/2019

Certificate Number: 035/HOMIE/I/2022

TOEFL[®]

CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

This is to certify that

Name : Zuraida
ID Number : 1401135005850003
Test Date : 22-01-2022
Expired Date : 22-01-2024

achieved the following scores:

Listening Comprehension : 46
Structure and Written Expression : 45
Reading Comprehension : 47
Total : 460



Robi Kurniawan, M. A.
Homie English Director



Izin No: 37/06.06/DPMP/TSPI/IX/2021

Under the auspices of:
HOMIE ENGLISH

At: Pekanbaru
Date: 24-01-2022



الشهادة اختبار كفاءات اللغة العربية لغير الناطقين بها

يشهد العلق بأن :

سيد/ة : Zuraida
رقم الهوية : 1401135005850003
تاريخ الاختبار : 23-01-2022
الصلاحية : 23-01-2024

قد حصلت/ت على النتيجة في اختبار الكفاءات في اللغة العربية لغير الناطقين بها

الاستماع : 51
القواعد : 37
القراءة : 49
المجموع : 457

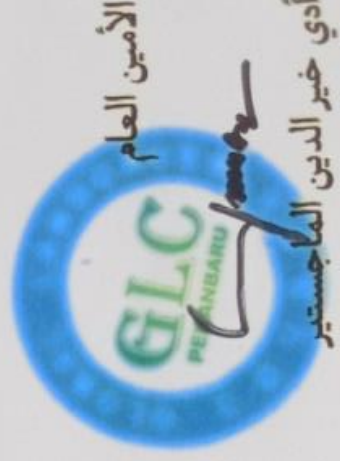


Izin No: 420/BID.PAUD.PNF.2/VIII/2017/6309

Under the auspices of:
Global Languages Course
At: Pekanbaru
Date: 24-01-2022

التقديم التعريفي

No. 613/GLC/I/2022



BIOGRAFI PENULIS

Biodata Diri

Nama : Zuraida
Tempat Tanggal Lahir : Bangkinang, 10 Mei 1985
Pekerjaan : Guru
Nama Ayah : Khaidir
Nama Ibu : Nurayaa

Riwayat Keluarga

Nama Suami : Mardan Saputra
Nama Anak : Mhd. Agung Zidan Utama
Mhd. Fauzan Nurhakim
Mutiara Khalisa Putri

Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri 013 Pulau (1997)
2. SLTP Negeri 5 Pulau (2000)
3. SMU Negeri 1 Bangkinang (2003)
4. D2 PGK UIN Suska Riau (2006)
5. S1 PGMI UIN Suska Riau (2012)
6. S2 MPI UIN Suska Riau (2020)

Riwayat Pekerjaan

1. Guru SD Negeri 009 Pulau
2. Guru UPT SD Negeri 004 Langgini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.