



UNIVERSITAS INDONESIA

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
GURU SEKOLAH MINGGU KOMISI ANAK
GEREJA KRISTEN INDONESIA GUNUNG SAHARI**

TESIS

MAGDALENA

0806441415

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM PASCASARJANA DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN PENGEMBANGAN SDM
JAKARTA
JUNI, 2010**



UNIVERSITAS INDONESIA

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
GURU SEKOLAH MINGGU KOMISI ANAK
GEREJA KRISTEN INDONESIA GUNUNG SAHARI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Sains (M. Si) dalam Ilmu Administrasi**

MAGDALENA

0806441415

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM PASCASARJANA DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
Kekhususan: Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

JAKARTA

JUNI, 2010

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip dan dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Magdalena
NPM : 0806441415

Tanda Tangan :

Tanggal : 24 Juni 2010

UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
KEKHUSUSAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS

Nama : Magdalena
NPM : 0806441415
Judul : FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
GURU SEKOLAH MINGGU KOMISI ANAK GEREJA
KRISTEN INDONESIA GUNUNG SAHARI

Pembimbing Tesis :

(Azhar Kasim, Prof., Dr., MPA)

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh:

Nama : Magdalena
NPM : 0806441415
Program Studi : Ilmu Administrasi
Judul Tesis : Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Minggu Komisi Anak Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.Si) pada Program Pascasarjana, Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Dr. Roy V. Salomo, M.Soc.Sc (.....)

Pembimbing : Azhar Kasim, Prof., Dr., MPA (.....)

Penguji Ahli : Drs. Pantius D. Soeling, M.Si (.....)

Sekretaris : Drs. Heri Fathurahman, M.Si (.....)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 24 Juni 2010

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmatNya sehingga tesis ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang direncanakan. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sains (M.Si) pada Program Pascasarjana Kekhususan Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. Penulisan tesis ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

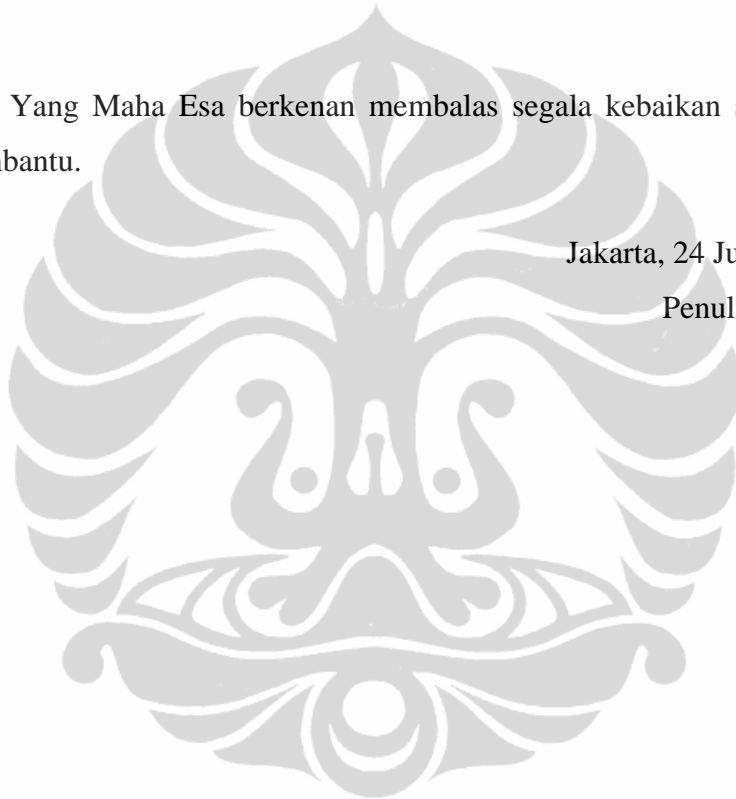
- (1) Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmo, M.Sc. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia;
- (2) Dr. Roy Salomo, M.Soc.Sc. selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia;
- (3) Prof. Dr. Eko Prasajo, Mag.rer.Publ. selaku Ketua Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia;
- (4) Prof. Dr. Azhar Kasim, M.Si selaku dosen pembimbing atas kesediannya menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan tesis ini;
- (5) Ibu Pdt. Nurhayati Girsang selaku pendeta pendamping Komisi Anak dan Kak Kwee Listyani Dewi selaku Ketua Komisi Anak yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
- (6) Kak Andrew Taufik Juana selaku pengurus Badan Pengurus Inti Komisi Anak atas semua waktu dan bantuan yang diberikan untuk terselesaikannya tesis ini;
- (7) Kakak-kakak guru Sekolah Minggu Komisi Anak Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari atas bantuan dan dukungannya dalam pengumpulan data;
- (8) Kelvin Handriyanto Santoso atas pengertian, dukungan dan support yang diberikan dalam penulisan tesis ini;

- (9) Teman-teman angkatan XII PSDM UI untuk setiap diskusi, saran, koreksi dan dukungan yang diberikan;
- (10) Seluruh staf dan pegawai program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi atas bantuan dan dukungan yang diberikan selama menjalankan perkuliahan hingga selesainya penulisan tesis;
- (11) Orang tua, adik, keluarga, dan sahabat atas dukungan material dan moral yang diberikan.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu.

Jakarta, 24 Juni 2010

Penulis



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Magdalena
NPM : 0806441415
Program Studi : Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Departemen : Ilmu Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Minggu Komisi Anak Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari”, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengelihatmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 24 Juni 2010

Yang menyatakan

(Magdalena)

ABSTRAK

Nama : MAGDALENA
Program Studi : Ilmu Administrasi
Judul : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
GURU SEKOLAH MINGGU KOMISI ANAK GEREJA
KRISTEN INDONESIA GUNUNG SAHARI

Kinerja guru Sekolah Minggu sangat menentukan keberhasilan dalam pengajaran agama Kristen di Sekolah Minggu. Pentingnya peranan ini membuat evaluasi kerja menjadi sebuah hal yang penting untuk dilakukan sehingga dapat mencegah terjadinya persoalan klasik yang berulang. Namun, sebuah evaluasi kinerja tidak dapat dilaksanakan dengan optimal apabila tidak dilakukan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru Sekolah Minggu pada Komisi Anak Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010. Berdasarkan Teori Perilaku dan Kinerja Gibson yang telah diolah kembali, didapati bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru Sekolah Minggu tidak hanya mencakup faktor internal (kompetensi, lama melayani, persepsi, pelatihan, dan motivasi) saja, tetapi juga mencakup faktor eksternal (sumber daya dan kepemimpinan).

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner untuk kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji koefisien regresi secara bersama-sama dan uji koefisien regresi secara parsial.

Hasil uji koefisien regresi secara bersama-sama menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat kinerja guru Sekolah Minggu. Namun hasil uji koefisien regresi secara parsial menunjukkan bahwa hanya faktor internal yaitu faktor kompetensi dan faktor eksternal yaitu faktor sumber daya yang secara signifikan mempengaruhi kinerja guru Sekolah Minggu Komisi Anak Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari.

Kata Kunci:

Kinerja, kinerja guru, kinerja guru Sekolah Minggu
5 Bab, xvii, 164 hal, 6 gambar, 29 tabel, 5 lampiran.

ABSTRACT

Nama : MAGDALENA
Program Studi : Ilmu Administrasi
Judul : FACTORS AFFECTING SUNDAY SCHOOL TEACHERS
PERFORMANCE AT KOMISI ANAK GEREJA KRISTEN
INDONESIA GUNUNG SAHARI

Sunday School teachers performance are critical to success of the Christian religious teaching in Sunday School. The importance of this role makes the evaluation of work becomes an important thing to do in order to prevent the occurrence of recurrent classic problem. However, an evaluation of performance could not be performed with optimal if it is not done on the factors that affect performance.

This study aimed to gain insight about the factors that affect performance Sunday School teacher at the Indonesian Christian Church Commission on Child Gunung Sahari in 2010. Based on Gibson's Theory of Behavior and Performance that has been reprocessed, it was found that the factors that affect the performance of Sunday School teachers include not only internal factors (competence, length of service, perception, training, and motivation), but also include external factors (resources and leadership).

This research is explanatory with quantitative approach. Data was collected by distributing questionnaires to then analyzed using multiple regression analysis techniques. Testing research hypotheses using regression coefficient test together and test the partial regression coefficient.

Regression coefficient test results together indicate that all independent variables in the study jointly affect the dependent variable performance Sunday School teacher. But the test results in a partial regression coefficients showed that only internal factors are competence factors and external factors are resource factors

that significantly affect the performance of Commission for Children Sunday School teachers from the Indonesian Christian Church Gunung Sahari.

Keywords:

Performance, teacher performance, teacher performance Sunday School
5 Chapter, xvii, 164 p., 6 pictures, 29 tables, 5 appendix.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR RUMUS.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.3.1 Tujuan Umum.....	13
1.3.2 Tujuan Khusus.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
1.5 Batasan Penelitian.....	14
1.6 Sistematika Penulisan Tesis.....	15
2. TINJAUAN PUSTAKA.....	16
2.1 <i>Performance Agreement</i>	18
2.2 Kinerja Guru Sekolah Minggu.....	19
2.2.1 Guru.....	19
2.2.2 Tugas dan Peranan Guru.....	21
2.2.3 Kinerja Guru.....	26
2.2.4 Guru Sekolah Minggu.....	27
2.2.5 Peran, Tugas, dan Tanggung Jawab Guru Sekolah Minggu.....	29
2.2.6 Kinerja Guru Sekolah Minggu.....	31
2.3 Teori-teori Kinerja.....	33
2.4 Kerangka Berpikir.....	56
2.5 Hipotesis Penelitian.....	61
3. METODELOGI PENELITIAN.....	63
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	63
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	63
3.3 Instrumen Penelitian.....	64
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	64

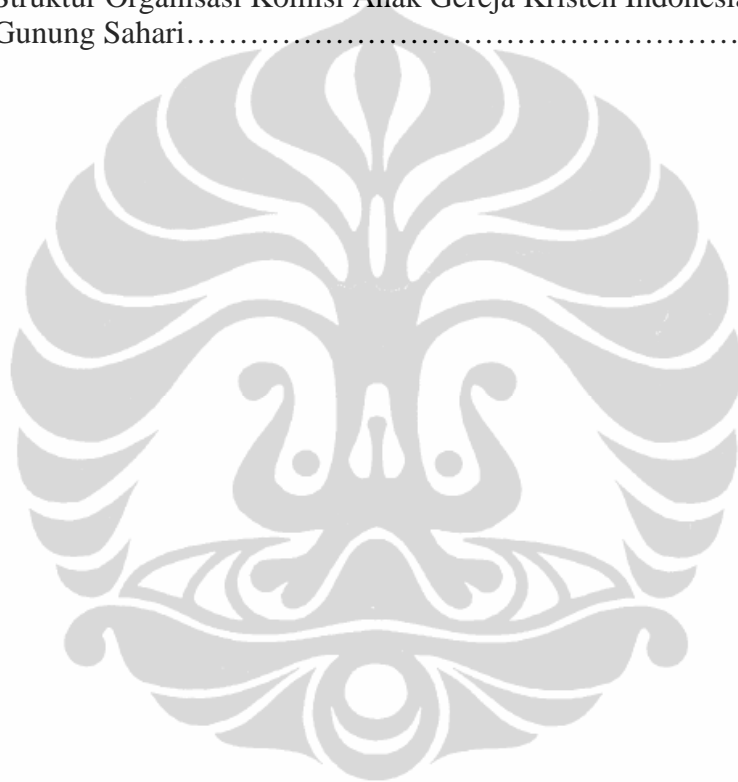
3.5 Variabel Penelitian.....	65
3.5.1 Variabel Bebas.....	65
3.5.1.a Variabel Faktor Internal.....	65
3.5.1.b Variabel Faktor Eksternal.....	65
3.2.2 Variabel Terikat.....	66
3.6 Teknik Analisis Data.....	66
3.6.1 Transformasi Data Ordinal menjadi Data Interval.....	66
3.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	67
3.6.2.1 Uji Validitas.....	67
3.6.2.2 Uji Reliabilitas.....	68
3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	69
3.6.4 Analisis Korelasi Ganda (R).....	70
3.6.5 Analisis Determinasi (R).....	71
3.6.6 Pengujian Hipotesis.....	72
3.6.6.1 Uji Koefisien Regresi secara Bersama-sama (Uji F).....	72
3.6.6.2 Uji Koefisien Regresi scara Parsial (Uji t).....	72
3.7 Objektivitas Penelitian.....	73
4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	74
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	74
4.1.1 Visi dan Misi.....	76
4.1.2 Struktur Organisasi.....	77
4.2 Profil Responden.....	79
4.2.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	79
4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	80
4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	81
4.2.4 Profil Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar.....	81
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	82
4.3.1 Kinerja Guru Sekolah Minggu.....	82
4.3.2 Kompetensi.....	85
4.3.3 Lama Melayani.....	87
4.3.4 Persepsi.....	89
4.3.5 Pelatihan.....	91
4.3.6 Motivasi.....	93
4.3.7 Sumber Daya.....	95
4.3.8 Kepemimpinan.....	97
4.4 Transformasi Data Penelitian.....	99
4.5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	100
4.5.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Guru Sekolah Minggu.....	101
4.5.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi.....	102
4.5.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lama Melayani...	102
4.5.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Persepsi.....	103
4.5.5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pelatihan.....	104
4.5.6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi.....	104

4.5.7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Sumber Daya.....	105
4.5.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan...	106
4.6 Analisis Hasil Penelitian.....	107
4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	107
4.6.2 Analisis Korelasi Ganda (R).....	109
4.6.3 Analisis Determinasi (R^2).....	109
4.6.4 Pengujian Hipotesis.....	111
4.6.4.1 Uji Koefisien Regresi secara Bersama (Uji F).....	111
4.6.4.2 Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t).....	112
4.7 Pembahasan.....	116
5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	123
5.1 Kesimpulan.....	123
5.2 Saran.....	123
DAFTAR PUSTAKA.....	126
LAMPIRAN.....	131
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	164



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Proses Manajemen Kinerja.....	17
Gambar 2.2	Model Kinerja Individu Simanjuntak.....	40
Gambar 2.3	Diagram Skematis Teori Perilaku dan Kinerja Gibson.....	42
Gambar 2.4	Model Kompetensi <i>Iceberg</i>	44
Gambar 2.5	Kerangka Berpikir Penelitian.....	58
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Komisi Anak Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari.....	79

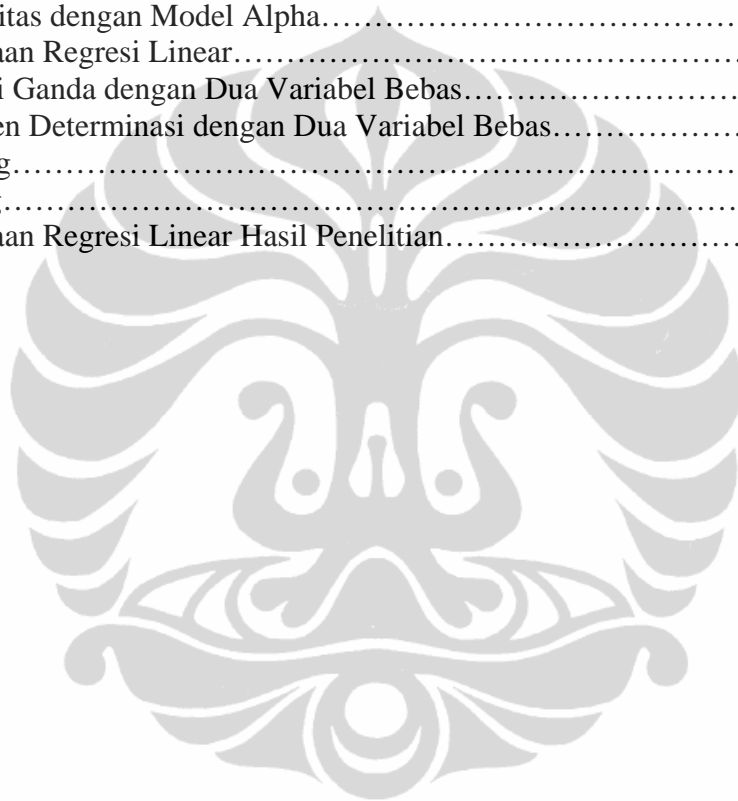


DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Guru Terdaftar dan Kehadiran Kelas Persiapan.....	12
Tabel 2.1	Operasionalisasi Konsep.....	58
Tabel 4.1	Data Kelas dan Jumlah Guru Sekolah Minggu.....	75
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	80
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	80
Tabel 4.4	Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	81
Tabel 4.5	Profil Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar.....	82
Tabel 4.6	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Guru Sekolah Minggu.....	83
Tabel 4.7	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kompetensi.....	86
Tabel 4.8	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Lama Melayani.....	88
Tabel 4.9	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Persepsi.....	90
Tabel 4.10	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Pelatihan.....	92
Tabel 4.11	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	94
Tabel 4.12	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Sumber Daya.....	96
Tabel 4.13	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan.....	98
Tabel 4.14	Perbandingan Data Ordinal dan Data Interval Hasil Transformasi.....	100
Tabel 4.15	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Guru Sekolah Minggu.....	101
Tabel 4.16	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi.....	102
Tabel 4.17	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lama Melayani....	103
Tabel 4.18	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Persepsi.....	103
Tabel 4.19	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pelatihan.....	104
Tabel 4.20	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi.....	105
Tabel 4.21	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Sumber Daya.....	106
Tabel 4.22	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan.....	106
Tabel 4.23	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	107
Tabel 4.24	Hasil Analisis Korelasi Ganda.....	109
Tabel 4.25	Hasil Analisis Determinasi.....	110
Tabel 4.26	Hasil Uji F.....	111
Tabel 4.27	Hasil Uji t.....	113

DAFTAR RUMUS

2.1	Rumus Manajemen Kinerja.....	34
3.1	Nilai Batas Z.....	67
3.2	<i>Scale Value</i>	67
3.3	<i>Score</i>	67
3.4	Koefisien Korelasi Item Total.....	68
3.5	Reliabilitas dengan Model Alpha.....	69
3.6	Persamaan Regresi Linear.....	70
3.7	Korelasi Ganda dengan Dua Variabel Bebas.....	70
3.8	Koefisien Determinasi dengan Dua Variabel Bebas.....	71
3.9	F Hitung.....	72
3.10	t Hitung.....	73
4.1	Persamaan Regresi Linear Hasil Penelitian.....	108



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	131
Lampiran 2	Hasil Uji Validitas	143
Lampiran 3	Hasil Uji Reliabilitas.....	148
Lampiran 4	Hasil Rekapitulasi Skor Total setiap Variabel	152
Lampiran 5	Hasil Jawaban Responden Orang Tua	155



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia saat ini menawarkan berbagai macam pilihan kepada anak-anak. Media menawarkan berbagai macam tontonan yang menarik untuk dilihat, mulai dari film kartun yang menawarkan mimpi sampai yang berwujud kekerasan. Tak jarang juga anak-anak menikmati tontonan yang tidak ditujukan untuk segmen usia mereka seperti sinetron ataupun film dan acara televisi untuk orang dewasa. Di sisi lain, anak-anak juga ditawarkan berbagai jenis permainan, mulai dari permainan ala *time zone* sampai permainan dengan konsep *second life* di mana mereka bisa menjadi orang lain dan dapat mengatur dan menata kehidupan mereka sendiri.

Tawaran-tawaran dunia ini secara langsung ataupun tidak akan mempengaruhi tumbuh kembang anak. Anak-anak secara tidak sadar meyakini dan menjadikan hal ini sebagai gaya hidup, impian, bahkan menjadi orientasi dalam kehidupan. Banyak anak-anak yang ketika ditanya ingin menjadi apa ketika dewasa kelak, tak ragu-ragu menyebutkan salah satu karakter *super hero* sebagai cita-cita yang ingin diwujudkannya.

Tawaran-tawaran dunia ini seharusnya diimbangi dengan pendidikan agama. Pendidikan agama menjadi sebuah kebutuhan dalam tahap perkembangan anak, yaitu saat dimana mereka akan belajar untuk menyerap dan meniru banyak hal sehingga selalu terdapat peluang untuk mempelajari nilai-nilai yang benar. Dalam konteks pengajaran agama Kristen, Sekolah Minggu sebagai salah satu sarana pengajaran agama, mendapat tantangan besar agar dapat berhasil membentuk karakter anak dengan mengajarkan nilai-nilai yang benar.

Pengajaran agama Kristen dalam Sekolah Minggu ditinjau dari aspek teologis dan psikologis merupakan sebuah kebutuhan untuk anak-anak (Laheba, 2007, p.12). Secara teologis disebutkan bahwa Kerajaan Allah merupakan kebutuhan

inti dari kehidupan manusia di dunia, karena itu Allah menganugerahkan Kerajaan Allah itu kepada manusia, yang akan digenapi pada akhir zaman. Manusia memiliki tanggung jawab untuk berpartisipasi dalam merealisasikan Kerajaan Allah tersebut. Hal ini berlaku juga untuk anak-anak.

Secara psikologis disebutkan bahwa pendidikan dalam arti luas merupakan kebutuhan dan hak setiap anak tanpa terkecuali. Hal ini juga berlaku untuk setiap anak dari keluarga Kristen yang membutuhkan pendidikan agama Kristen. Pendidikan agama Kristen merupakan suatu proses pengembangan diri dan kepribadian. Melalui Sekolah Minggu setiap anak dapat belajar untuk akhirnya memiliki cara berpikir, cara berperilaku, pengetahuan, emosi dan mental yang sehat.

Proses pengembangan diri dan kepribadian dalam Sekolah Minggu berlangsung melalui tiga aktivitas utama dalam kegiatan belajar mengajar di Sekolah Minggu, yaitu ibadah, persekutuan, dan belajar (Laheba, 2007, p.10-11). Sekolah Minggu sebagai suatu kegiatan ibadah merupakan tempat di mana di dalamnya anak-anak secara total dapat mengekspresikan dirinya secara total untuk beribadah melalui doa, puji-pujian, kisah-kisah Alkitab yang diceritakan ataupun melalui pemberian persembahan.

Sebagai persekutuan, dalam Sekolah Minggu seorang anak membangun berinteraksi dengan anak-anak lain dan juga dengan guru Sekolah Minggu. Mereka berdiskusi, berdebat, berkomunikasi, bermain bersama, dan juga bekerja sama dalam melakukan suatu kegiatan.

Selain kegiatan ibadah dan persekutuan, dalam Sekolah Minggu anak-anak belajar tentang nilai-nilai Kristiani. Anak-anak dididik untuk tidak hanya memahami nilai-nilai Kerajaan Allah, tetapi juga menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai prinsip-prinsip pribadi, gaya hidup, cara membawa diri dan tindakan-tindakan nyata dalam hidup sehari-hari.

Ketiga proses ini terjadi secara terintegrasi dalam kegiatan Sekolah Minggu. Keseluruhannya dikemas sedemikian rupa dalam satuan pengajaran Sekolah Minggu di mana anak-anak dapat beribadah, bersekutu dan belajar dalam waktu yang bersamaan.

Sekolah Minggu merupakan kegiatan gereja yang diselenggarakan pada hari Minggu yang berisikan pengajaran tentang Allah dalam Alkitab. Leo (2008, p.2) mendefinisikan Sekolah Minggu sebagai pendidikan non formal yang dilaksanakan pada hari Minggu yang mengajarkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku. Tidak diperlukan persyaratan yang berat ataupun biaya yang mahal untuk dapat diterima masuk dalam Sekolah Minggu. Anak-anak usia batita sampai 12 tahun bisa diterima masuk dalam Sekolah Minggu hanya dengan satu syarat, yaitu menghadirinya. Biaya operasional Sekolah Minggu sepenuhnya ditanggung oleh gereja didukung oleh lembaga terkait dan para donatur. Orang tua tidak harus mengeluarkan biaya pendidikan dan sarana lainnya kecuali Alkitab.

Keberadaan Sekolah Minggu diawali di Inggris pada tahun 1780 (Andersen, 2003, p.5-11). Saat itu Sekolah Minggu belum terintegrasi dengan gereja. Sekolah Minggu mula-mula diadakan sebagai upaya yang dilakukan oleh Robert Raikes untuk mendidik anak-anak nakal yang ada di lingkungan sekitar tempat tinggalnya, kota Gloucester. Robert Raikes yang kemudian dikenal sebagai bapak Sekolah Minggu adalah seorang redaktur surat kabar yang sosial dan mengasihi anak-anak. Robert Raikes prihatin dengan keberadaan anak-anak gelandangan yang hidupnya setiap hari diisi dengan berbuat kejahatan. Perbuatan anak-anak ini bukan hanya meresahkan warga sekitar, tetapi juga membuat hidup mereka menjadi sia-sia.

Robert Raikes berkeyakinan bahwa pendidikan dapat mengubah anak-anak itu menjadi lebih baik. Ia membuka kelas pertamanya di hari Minggu. Ia mengumpulkan anak-anak gelandangan di kota Gloucester untuk diajarkan membaca, menulis, sopan santun dan pelajaran agama. Robert Raikes menggaji guru-guru atas biayanya sendiri.

Upaya yang dilakukannya ditambah dengan tulisan-tulisannya yang dimuat di surat kabar membuat sekolah yang didirikannya ini mendapat sambutan yang luar biasa dari masyarakat sekitar. Kelas-kelas baru pun dibuka dan hasilnya sungguh luar biasa. Angka kejahatan bukan hanya turun drastis, tetapi anak-anak ini berubah menjadi anak-anak yang baik. Hari Minggu kemudian menjadi hari yang

istimewa untuk anak-anak. Keberhasilan yang dicapai oleh Robert Raikes membuat gereja kemudian mengambil alih model pendidikan ini sebagai alat perkabaran injil. Guru-guru yang awalnya dibayar pun akhirnya berganti dengan tenaga-tenaga sukarela.

Berbeda dengan di Inggris, di Amerika pada awalnya Sekolah Minggu merupakan wadah untuk anak-anak terlantar yang berusia 6 – 14 tahun (Lie, 2003, p.110). Anak-anak yang sudah bisa membaca dan menulis kemudian diperkenalkan kepada injil. Setelah mengalami perkembangan dan beberapa kali diadakan konvensi guru Sekolah Minggu baik tingkat nasional ataupun internasional, barulah sejak tahun 1872 mulai digunakan International Uniform Lessons (Bahan Alkitab untuk Sekolah Minggu yang diseragamkan).

Pada Akhir abad ke-19 sampai awal abad ke-20, muncul kesadaran untuk menangani Sekolah Minggu secara lebih profesional. Ilmu pendidikan mulai diterapkan. Pada tahun 1922 berdirilah International Sunday School Council of Religious Education yang pada tahun 1924 berubah nama menjadi The International Council of Religious Education. Berdirinya lembaga tersebut membuat Sekolah Minggu menjadi semakin maju, dengan teori-teori pendidikan yang lebih modern, yang lebih berpusat kepada anak, tidak lagi berpusat kepada guru.

Gereja turut berperan serta dalam perkembangan Sekolah Minggu dengan tujuan untuk mewariskan iman, membina warga jemaat dan regenerasi umat agar gereja terus ada dan berkembang dengan baik (Lie, 2003, p.111). Banyak gereja yang berdiri diawali dengan keberadaan Sekolah Minggu, karena itulah keberadaan Sekolah Minggu tidak terlepas dari keberadaan gereja, termasuk di Indonesia.

Setiap gereja memiliki kebijakan sendiri dalam mengelola Sekolah Minggu. Pada umumnya pengelolaan Sekolah Minggu berada dalam Komisi Anak¹. Beberapa gereja melayani Sekolah Minggu untuk anak-anak usia tertentu saja, misalnya balita, anak di bawah usia 12, 15 atau 18 tahun. Namun ada pula yang

¹ Gereja sebagai sebuah organisasi terdiri dari beberapa komisi. Komisi merupakan kelompok kerja yang khusus melayani dan terdiri dari kelompok segmen umur yang sama. Pada Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari, komisi yang ada terdiri dari Komisi Anak, Komisi Remaja, Komisi Pemuda, Komisi Dewasa Muda, Komisi Pria, Komisi Wanita, dan Komisi Lanjut Usia.

melayani tanpa membatasi usia, semua anggota dan partisipan gereja diundang untuk menghadiri Sekolah Minggu. Kelas-kelas dikelompokkan berdasarkan usia. Buku-buku pelajaran dan guru disiapkan untuk masing-masing kelompok. Jumlah guru yang ada di dalam kelas bisa terdiri dari lebih satu orang, tergantung pada jumlah dan keadaan murid serta pertimbangan gereja.

Murid-murid Sekolah Minggu diperlakukan sama meskipun berasal dari berbagai macam latar belakang sosial dan ekonomi yang berbeda. Tidak ada kelas-kelas yang dikelompokkan berdasarkan daya tangkap ataupun sikap-sikap khusus. Inilah keistimewaan Sekolah Minggu, semua anak adalah sama di hadapan Tuhan.

Kenaikkan kelas berlaku otomatis sesuai dengan usia murid. Tidak ada siswa yang tidak naik kelas atau tidak lulus. Tidak ada pula ijazah dan wisuda kelulusan. Hal ini didasarkan pada pemahaman bahwa pada dasarnya pembelajaran Alkitab tidak pernah berakhir. Semakin lama seorang murid bergabung dalam Sekolah Minggu, maka kita berharap agar murid tersebut dapat semakin dewasa dan semakin terpenggil untuk mengambil bagian dalam pelayanan pekerjaan Tuhan.

Guru-guru Sekolah Minggu sebagian besar adalah mantan murid Sekolah Minggu atau anggota jemaat yang terpenggil melayani. Ada yang mempunyai latar belakang pendidikan dan pengalaman yang memadai. Ada pula yang mempunyai pengalaman cukup dan yang sedang mencari pengalaman. Mereka adalah pelayan-pelayan yang memiliki komitmen dalam pengajaran Alkitab (Leo, 2008, p.3).

Guru-guru yang terpenggil untuk mengajar Sekolah Minggu direkrut untuk mengajar Sekolah Minggu direkrut oleh Komisi Anak. Prosedur perekrutan perlu ditempuh dan disesuaikan dengan keperluan agar dapat menjaring guru-guru yang berkinerja baik. Pelayanan ini mutlak membutuhkan kesungguhan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab. Kesungguhan akan sangat mendukung keberhasilan sebuah pelayanan. Bila pelayanan ini hanya asal dilakukan, hasilnya akan menjadi kurang maksimal bahkan dapat menyimpang dari tujuan yang diharapkan.

Setelah proses perekrutan dilakukan, para guru perlu dipersiapkan dan dikembangkan agar dapat memberi pelayanan yang terbaik. Pengetahuan dan keterampilan guru perlu diperbaharui dan disegarkan setiap saat agar tidak ketinggalan dalam perkembangan pengajaran Sekolah Minggu. Beberapa Komisi Anak menyelenggarakan pembinaan untuk calon guru Sekolah Minggu. Pembinaan ini mengajarkan tentang bagaimana menjadi guru Sekolah Minggu yang baik. Materi yang diberikan antara lain visi dan misi guru Sekolah Minggu, psikologi anak, keterampilan membawakan cerita, keterampilan membawakan pujian, keterampilan membuat alat peraga, dan lainnya.

Setelah beberapa bulan mengikuti pelatihan, para calon guru Sekolah Minggu akan diberikan kesempatan magang pada kelompok umur anak yang menjadi peminatan mereka. Hasil pelatihan selama enam bulan ini kemudian diuji dalam sebuah ujian tertulis. Nilai yang didapatkan dari hasil uji materi ditambah dengan penilaian kinerja mereka pada saat magang akan menentukan lolos tidaknya mereka menjadi guru Sekolah Minggu. Mereka yang lolos kemudian akan ditempatkan sesuai dengan kualifikasi guru yang bersangkutan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi (Komisi Anak).

Kurikulum, silabus, dan bahan ajar merupakan dokumentasi yang menjadi dasar pengelolaan dalam menjalankan Sekolah Minggu. Kurikulum disusun berdasarkan isi Alkitab dan nilai-nilai kehidupan yang terkandung di dalamnya oleh sebuah tim yang terdiri dari pakar pendidikan Sekolah Minggu di bawah koordinasi yayasan, lembaga, denominasi atau tim Sekolah Minggu gereja. Beberapa pengelola Sekolah Minggu membuat kurikulumnya sendiri, ada pula yang menggunakan kurikulum yang disediakan oleh denominasinya atau mengadopsi kurikulum dari denominasi lain sesuai dengan kebutuhan. Kurikulum dikemas untuk memenuhi kebutuhan murid sesuai usia. Kurikulum ini kemudian dikembangkan menjadi materi ajar untuk setiap kelompok usia yang ada.

Peran dan fungsi Sekolah Minggu merupakan dua aspek yang saling berkaitan. Peran tersebut tidak dapat terpenuhi apabila fungsinya tidak dapat terwujud apabila fungsinya tidak dapat dilaksanakan. Komisi Anak dan guru sebagai pelaksana

harus memahami dan mengupayakan agar Sekolah Minggu dapat berjalan sesuai perannya dan bermanfaat sesuai fungsinya. Peran dan fungsi Sekolah Minggu antara lain sebagai pusat pendidikan non formal, ujung tombak pekabaran Injil, alat penjangkau, dan penyalur berkat (Leo, 2008, p.12).

Sebagai pusat pendidikan non-formal, Sekolah Minggu berfungsi untuk mengubah sikap dan tingkah laku murid. Perubahan terjadi bertahap sesuai dengan proses belajar dalam memahami kebenaran Firman Allah. Proses pendidikan ini berlangsung sepanjang masa. Para murid-murid Sekolah Minggu belajar sampai benar-benar memahami Firman Allah sebagai pengetahuan, keterampilan, sikap serta gaya hidup dalam menggunakan talenta yang dimilikinya.

Sekolah Minggu mendidik murid untuk disiplin: bangun pagi, hadir tepat waktu, berdoa, membaca Alkitab, memberi persembahan, dan membaca pelajaran. Sekolah Minggu juga melatih murid untuk saling memperhatikan, mengasihi, toleransi, menghargai dan bertanggung jawab. Bila proses pendidikan ini terus dikembangkan, para murid Sekolah Minggu akan belajar untuk bertumbuh dengan baik, semakin dewasa dan semakin mandiri.

Murid-murid Sekolah Minggu yang sudah diubah sikapnya dan siap menjadi pelayan Tuhan adalah ujung tombak perkabaran Injil. Sekolah Minggu sebagai ujung tombak perkabaran Injil harus dipelihara dan dimanfaatkan secara maksimal. Keberhasilan dan kegagalan perkabaran Injil sangat bergantung pada murid, guru, Komisi Anak, majelis gereja, gembala sidang serta jemaat sebagai pemelihara Sekolah Minggu.

Indikasi keberhasilan Perkabaran Injil adalah pertumbuhan gereja yang tercermin dari pertumbuhan Sekolah Minggu. Bertambahnya murid yang hadir dalam Sekolah Minggu bisa menjadi tolak ukur pertumbuhan gereja. Tolak ukur lainnya adalah pertumbuhan kualitas kehidupan rohani murid Sekolah Minggu. Murid yang berkualitas akan berakar, bertumbuh, berkembang dan berbuah. Hal ini akan memberi dampak yang positif pada setiap aspek kehidupan gereja. Kegiatan berbagai persekutuan semakin dinamis bila dihadiri oleh murid-murid yang berkualitas.

Persekutuan semacam ini akan menghasilkan pemikiran dan tindakan yang berpusat pada kemuliaan nama Tuhan.

Ujung tombak perkabaran Injil perkabaran Injil merupakan alat penjangkau setiap individu yang sudah atau belum mengenal Yesus. Sekolah Minggu sebagai alat penjangkau yang efektif berupaya menciptakan kegiatan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan. Kegiatan tersebut dapat berupa persekutuan antar murid yang bermanfaat untuk menjalin, memupuk dan meningkatkan hubungan antar individu agar dapat saling mendukung, saling melayani, dan bersaing dalam pelayanan.

Sebagai penyalur berkat, Sekolah Minggu melakukan berbagai kegiatan untuk mengentaskan kemiskinan moral dan material. Bentuk-bentuk kegiatan itu misalnya dengan mengajarkan menulis, membaca, keterampilan menjahit, bahasa asing, pelayanan kesehatan atau lainnya. Melalui kegiatan-kegiatan tersebut kehadiran Sekolah Minggu dapat memberi arti bagi masyarakat di sekitarnya yang mempunyai latar belakang dan kehidupan yang beraneka ragam.

Keberhasilan Sekolah Minggu dalam menjalankan peran dan fungsinya tidak terlepas dari keberadaan peranan para guru yang mengajar di dalamnya. Besarnya peranan guru-guru Sekolah Minggu dalam membimbing anak-anak untuk mendapatkan pengenalan akan Tuhan dan penanaman dasar iman yang kuat sebagai bekal bagi mereka dalam menghadapi berbagai masalah dalam kehidupan kelak, membuat Komisi Anak Gereja Kristen Indonesia melakukan seleksi bagi mereka yang terpanggil untuk melayani, salah satunya dilakukan oleh Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari lewat Komisi Anaknya. Komisi Anak menerapkan sistem rekrutmen, seleksi dan penempatan untuk para calon guru Sekolah Minggu melalui Pembinaan Cagur (calon guru). Pembinaan ini sudah mulai dilakukan di awal tahun 1980, tetapi kegiatan ini masih belum baku dan belum dilakukan dengan rutin. Mulai tahun 1988, kegiatan ini dilakukan dengan rutin dan dengan tatanan yang baku (*70 tahun GKI Gunung Sahari, 2007, p.70*). Dalam perkembangan selanjutnya, kegiatan ini dinamakan pembinaan Cagur (Calon Guru).

Setiap tahunnya sebanyak satu atau dua kali (tergantung pada kebutuhan organisasi) Komisi Anak melakukan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan yang berlangsung selama enam bulan yaitu di bulan Februari dan bulan Oktober. Mereka yang terpanggil dan mendaftarkan diri akan melalui tahap pelatihan selama enam bulan untuk mendapatkan pengajaran tentang bagaimana menjadi guru Sekolah Minggu yang baik. Materi yang diberikan antara lain visi dan misi Guru Sekolah Minggu, psikologi anak, keterampilan membawakan cerita, keterampilan membawakan pujian, keterampilan membuat alat peraga, dan lainnya. Setelah beberapa bulan mengikuti pelatihan, para cagur akan diberikan kesempatan magang pada kelompok umur anak yang menjadi peminatan mereka. Hasil pelatihan selama enam bulan ini kemudian diuji dalam sebuah ujian tertulis. Nilai yang didapatkan dari hasil uji materi ditambah dengan penilaian kinerja mereka pada saat magang akan menentukan lolos tidaknya mereka menjadi guru Sekolah Minggu. Mereka yang lolos kemudian akan ditempatkan sesuai dengan kualifikasi guru yang bersangkutan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi (Komisi Anak).

Melalui pembinaan Cagur yang dilakukan, Komisi Anak berharap setiap guru yang terpilih adalah guru yang tidak hanya memiliki komitmen tinggi untuk melayani tetapi juga telah memiliki bekal yang cukup, tidak hanya kompetensi berupa keahlian sebagai guru Sekolah Minggu tetapi juga telah mengenal budaya organisasi yang ada dalam Komisi Anak. Bekal ini diharapkan dapat menghasilkan kinerja guru yang baik yang tentu akan berpengaruh pada kinerja Komisi Anak secara keseluruhan

1.2 Rumusan Masalah

Peranan yang diemban oleh setiap guru Sekolah Minggu akan menentukan sukses tidaknya pengajaran yang berlangsung dalam Sekolah Minggu. Peranan guru Sekolah Minggu melalui kinerja yang dihasilkannya secara langsung ataupun tidak juga akan mempengaruhi kinerja Komisi Anak sebagai organisasi yang menaunginya. Kinerja guru Sekolah Minggu yang baik, akan membawa dampak

positif pada kinerja Komisi Anak secara keseluruhan. Sebaliknya, kinerja guru Sekolah Minggu yang buruk, langsung ataupun tidak, akan turut mempengaruhi kinerja Komisi Anak.

Pentingnya kinerja para guru Sekolah Minggu mengakibatkan pentingnya pelaksanaan evaluasi kinerja untuk masing-masing guru Sekolah Minggu. Leo dalam bukunya *Kiat Sukses Mengelola dan Mengajar Sekolah Minggu* (2008: 199) menyebutkan bahwa evaluasi adalah kegiatan yang berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja dan program pelaksanaan Sekolah Minggu. Kegiatan evaluasi, dalam hal ini penilaian kinerja, sering mendapat tanggapan yang negatif dari orang, organisasi atau lembaga yang dievaluasi. Anggapan itu antara lain adalah bahwa evaluasi dilakukan hanya untuk mencari kelemahan dari kinerja yang dinilai.

Melalui evaluasi kinerja sebuah organisasi akan memperoleh gambaran mengenai kinerja yang telah mereka capai. Evaluasi tidak hanya menghasilkan gambaran akan kekurangan-kekurangan yang ada dalam organisasi, tetapi juga dapat memberikan gambaran mengenai kelebihan-kelebihan yang dimiliki dan apa saja yang sudah dicapai oleh organisasi. Dengan mengetahui kelebihan dan kekurangan yang dimilikinya, maka sebuah organisasi akan dapat mengetahui langkah-langkah apa yang akan diambil untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja. Tanpa adanya gambaran mengenai kekurangan ataupun kelebihan dari kinerja yang dihasilkan, maka sebuah organisasi tidaklah dapat berjalan efektif. Kesalahan-kesalahan yang seharusnya dapat dihindari dan diperbaiki akan berulang kembali. Sebaliknya, kelebihan-kelebihan yang seharusnya dapat ditonjolkan dan dikembangkan tidak dapat tereksplorasi dengan baik.

Evaluasi kinerja juga dibutuhkan oleh guru-guru Sekolah Minggu. Komisi Anak membutuhkan pelaksanaan penilaian kinerja untuk mengetahui kinerja apa yang telah dicapai; kinerja apa yang harus diperbaiki atau ditingkatkan oleh para guru Sekolah Minggu untuk dapat terus memperbaiki dan meningkatkan efektivitas dari pelaksanaan Sekolah Minggu. Evaluasi kinerja dilakukan dengan memberikan penilaian kepada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru Sekolah Minggu,

namun hingga saat ini Komisi Anak Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari belum memiliki rumusan baku mengenai ini.

Keberadaan rumusan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru Sekolah Minggu sangat membantu guru-guru Sekolah Minggu dalam memahami kinerja ideal yang diharapkan dari mereka. Jika para guru telah memahami kinerja guru Sekolah Minggu yang ideal maka hal ini dapat membantu mengatasi serta mencegah persoalan klasik yang terus terjadi berulang kali. Persoalan-persoalan klasik ini merupakan persoalan yang terus berulang kembali dari tahun ke tahun tanpa adanya sebuah solusi yang dapat dilakukan.

Persoalan yang paling klasik adalah kehadiran guru-guru Sekolah Minggu dalam Kelas Persiapan Sekolah Minggu² yang berbeda jauh dari jumlah kehadiran guru yang terdaftar. Data yang diberikan oleh komisi anak memperlihatkan bahwa pada Maret 2009 jumlah guru terdaftar adalah sebanyak 113 orang dengan persentase rata-rata kehadiran guru dalam kelas persiapan adalah sebesar 58.41% (sebanyak 66 orang) dari jumlah guru keseluruhan. Pada Maret 2010 jumlah guru bertambah 6.19 % menjadi 120 orang, namun kehadiran guru dalam kelas persiapan justru mengalami penurunan sebesar -6.74% (menjadi 62 orang). Secara rinci data ini dapat terlihat pada tabel berikut:

² Kelas Persiapan Guru Sekolah Minggu di Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari diselenggarakan oleh Komisi Anak setiap hari Minggu pada pukul 11.30 WIB. Kelas persiapan dibagi dalam empat kelas yaitu kelas persiapan untuk kelas batita, kelas persiapan untuk kelas balita, kelas persiapan untuk kelas kecil (kelas 1 - 3 SD), dan kelas persiapan untuk kelas besar (kelas 4 SD – 1 SMP). Dalam kelas persiapan, masing-masing guru akan dibekali kompetensi yang dibutuhkan mulai dari teknik bercerita, lagu-lagu yang akan dinyanyikan serta aktivitas yang akan diberikan berkaitan dengan bahan ajar yang akan disampaikan kepada anak-anak Sekolah Minggu di minggu yang akan datang.

Tabel 1.1 Jumlah Guru Terdaftar dan Kehadiran Kelas Persiapan

Kelas	Guru Sekolah Minggu Terdaftar (X)			Rata-rata Kehadiran Kelas Persiapan (Y)			% Y vs X		
	2009	2010	Growth	2009	2010	Growth	2009	2010	Growth
Batita	30	31	3.33	18	18	0.00	60.00	58.06	-1.94
Balita	19	22	15.79	12	10	-16.67	63.16	45.45	-17.70
Kecil	32	36	12.50	14	16	14.29	43.75	44.44	0.69
Besar	24	23	-4.17	16	12	-25.00	66.67	52.17	-14.49
Tunas	8	8	0.00	6	6	0.00	75.00	75.00	0.00
Total	113	120	6.19	66	62	-6.06	58.41	51.67	-6.74

Hal ini sangat disayangkan mengingat melalui kelas persiapan para guru dipersiapkan untuk mengajar di minggu berikutnya. Himbuan kepada para guru untuk mengikuti kelas persiapan terus digaungkan oleh para pengurus Komisi Anak, diantaranya himbuan yang dituliskan di papan pengumuman ruang guru Sekolah Minggu yang isinya menghimbau mereka yang ingin mengajar di minggu berikutnya untuk mengikuti kelas persiapan. Namun hal ini tidak membawa dampak yang berarti pada jumlah kehadiran para guru dalam kelas persiapan.

Persoalan klasik lain yang terjadi adalah mengenai kehadiran guru dalam kelas. Hasil pengamatan peneliti mendapatkan bahwa banyak guru tidak lagi datang mengajar tepat waktu. Sering terjadi murid Sekolah Minggu harus menunggu kehadiran guru mereka, bukan sebaliknya. Hal ini tentu akan berpengaruh pada proses belajar dan mengajar. Persoalan lain yang juga didapati adalah terdapat guru yang tidak mampu mengontrol situasi kelas yang ribut, tidak menguasai lagu dengan baik, ataupun tidak menguasai bahan cerita dengan baik.

Latar belakang masalah yang telah dipaparkan menunjukkan adanya persoalan klasik yang terus berulang dan mempengaruhi kinerja para guru Sekolah Minggu di Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari. Upaya Komisi Anak untuk membekali guru-guru yang bergabung di dalamnya dengan kompetensi dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam pengajaran di Sekolah Minggu melalui kelas pembinaan Calon Guru dan kelas persiapan mengajar di tiap minggunya ternyata

tidak mampu menjawab persoalan-persoalan yang terjadi. Persoalan klasik ini seharusnya dapat dihindari apabila setiap guru Sekolah Minggu memiliki pemahaman yang sama terhadap kinerja yang harus diwujudkan dalam standarisasi kinerja guru Sekolah Minggu. Namun, untuk dapat menetapkan standar kinerja terlebih dahulu harus digali faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru Sekolah Minggu. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian ini adalah *faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja para guru Sekolah Minggu di Komisi Anak Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari?*

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Diketuinya gambaran dan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja Guru Sekolah Minggu di Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Diketuinya gambaran karakteristik guru Sekolah Minggu di Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010 yang meliputi jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, dan lama tahun pelayanan (pengalaman).
2. Diketuinya gambaran kinerja guru Sekolah Minggu di Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.
3. Diketuinya gambaran pengaruh kompetensi, lama melayani, persepsi, pelatihan, motivasi, sumber daya dan kepemimpinan guru Sekolah Minggu dalam melayani di Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.
4. Diketuinya hubungan antara kompetensi, lama melayani, persepsi, pelatihan, motivasi, sumber daya, kepemimpinan terhadap kinerja guru Sekolah Minggu dalam mengajar di Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia

Memberikan informasi dan masukan bagi upaya peningkatan kualitas guru Sekolah Minggu melalui peningkatan mutu pelatihan yang diberikan pada guru Sekolah Minggu.

2. Bagi Komisi Anak Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari

Memberikan masukan tentang kekurangan dan kelebihan yang ada dalam kinerja para guru Sekolah Minggu agar dapat memperbaiki kekurangan yang ada dan meningkatkan serta mengembangkan kelebihan yang dimiliki, sehingga akhirnya akan menciptakan kinerja yang diinginkan.

3. Bagi guru-guru Sekolah Minggu

Memberi masukan bagi upaya pengembangan diri menjadi guru Sekolah Minggu yang lebih berkualitas.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian dilakukan di Komisi Anak Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari selama satu bulan yaitu dari tanggal 02 Mei 2010 sampai dengan 30 Mei 2010. Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Minggu yang mengajar di Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari. Pemilihan Subyek penelitian ini didasarkan atas pertimbangan jumlah, kemudahan dalam melakukan pengamatan dan pencarian data, serta keterwakilan dari seluruh populasi. Fokus permasalahan yang diteliti berkenaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru Sekolah Minggu yang berada dalam pengelolaan Komisi Anak sebagai sebuah organisasi.

1.6 Sistematika Penulisan Tesis

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan model operasional penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka

Berisikan pemaparan tinjauan pustaka yang dilakukan antara lain pemaparan mengenai *Performance Agreement*, kinerja guru Sekolah Minggu, pemaparan teori-teori kinerja, pemaparan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, kerangka berpikir serta hipotesis penelitian.

Bab III Metode Penelitian

Berisikan pemaparan tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berisikan pemaparan mengenai gambaran umum objek penelitian, profil responden, deskripsi masing-masing variabel penelitian, transformasi data penelitian, hasil uji validitas dan reliabilitas masing-masing variabel, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Berisikan kesimpulan hasil penelitian serta saran-saran yang diajukan untuk pengembangan selanjutnya.

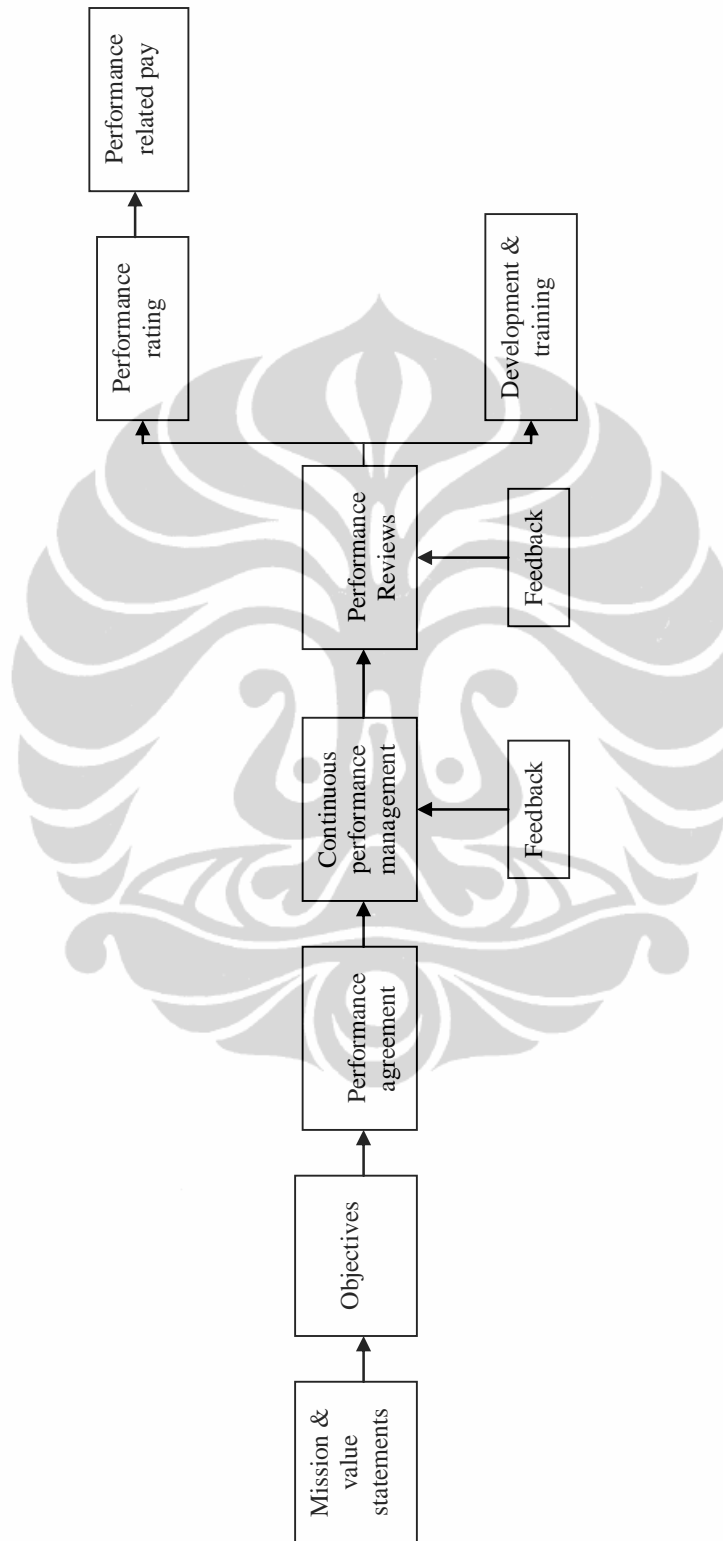
BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Performance Agreement*

Performance agreement adalah salah satu tahap dalam pelaksanaan Manajemen Kinerja. Manajemen Kinerja merupakan sebuah proses yang didisain untuk meningkatkan kinerja organisasi, tim, dan individu (Armstrong, 1994, p.1). Manajemen Kinerja didasarkan pada persetujuan mengenai tujuan, pengetahuan, keahlian dan kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan proses pengembangan yang dilakukan. Manajemen Kinerja juga mencakup dilaksanakannya evaluasi yang berkesinambungan terhadap kinerja yang sudah dilakukan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang akan datang.

Proses pelaksanaan manajemen kinerja diawali dengan tahap menentukan strategi dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Pada tahap ini akan dirumuskan visi dan misi yang dikaitkan dengan strategi yang akan dilakukan oleh organisasi sebagai upaya pencapaian tujuan. Strategi dan tujuan organisasi ini kemudian dirumuskan lebih rinci ke dalam strategi dan tujuan yang ingin dicapai oleh masing-masing unit organisasi. Tahap berikutnya adalah melakukan *performance agreements* yang akan menghasilkan kesepakatan mengenai akuntabilitas, tugas-tugas, tujuan, pengetahuan, keahlian dan kompetensi yang dibutuhkan serta ukuran-ukuran kinerja yang dibutuhkan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. setelah *performance agreements* dihasilkan, Manajemen Kinerja dapat dilakukan secara terus-menerus sepanjang tahun. Selama prosesnya, umpan-umpan balik dan penilaian terhadap kemajuan yang dicapai dapat terus dilakukan sebagai upaya penyempurnaan dalam pencapaian tujuan. Secara visual, tahapan dalam pelaksanaan Manajemen Kinerja digambarkan dalam gambar 2.1.



Gambar 2.1 Proses Manajemen Kinerja

Armstrong, *Performance Management* 1994 p.42.

Performance agreement berkaitan dengan harapan-harapan yang ingin dicapai, pekerjaan-pekerjaan yang akan dilakukan, hasil yang ingin diraih, serta keahlian dan kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Armstrong, 1994, p.47).

Tahap awal dalam pelaksanaan *performance agreement* adalah menentukan pekerjaan-pekerjaan apa saja yang harus dilakukan, termasuk di dalamnya adalah menentukan tujuan dari dilaksanakannya tugas tersebut, bagaimana kontribusinya terhadap tujuan yang ingin dicapai oleh tim dan terhadap tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Setelah pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan telah dirumuskan, maka tahap selanjutnya adalah menentukan tujuan dan standar yang harus dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan. Terdapat dua jenis tujuan yaitu tujuan operasional serta tujuan untuk pengembangan. Tujuan operasional mengarah pada hasil akhir atau kontribusi yang dibuat individu yang dikaitkan dengan upaya pencapaian tujuan tim, departemen dan organisasi. Tujuan pengembangan mengarah pada upaya-upaya pengembangan yang dapat dilakukan untuk mengembangkan kompetensi, keahlian ataupun pengetahuan individu yang akan berdampak dalam upaya pencapaian tujuan tim, departemen dan organisasi.

Upaya pewujudan tujuan-tujuan dari pekerjaan dapat dilakukan tepat sasaran apabila setiap individu, tim, departemen dan juga organisasi memahami standard kinerja yang harus mereka capai. Rumusan standard kinerja dapat membantu setiap individu memahami kinerja seperti apa yang diharapkan untuk dicapai. Hal ini juga dapat menimbulkan hubungan yang kooperatif dan produktif antara individu yang satu dengan lainnya, antar tim dan juga antar departemen dalam organisasi karena setiap orang dan setiap bagian mengetahui dengan jelas standard kinerja yang harus dicapai.

Ditetapkannya pekerjaan yang harus dilakukan, tujuan yang ingin diraih dan standard kinerja yang harus dicapai, maka tahap selanjutnya yang harus dilakukan adalah menentukan ukuran kinerja. Ukuran-ukuran kinerja diperlukan sebagai dasar pelaksanaan pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja merupakan

kebutuhan untuk setiap organisasi baik organisasi profit ataupun organisasi non profit.

Sekolah Minggu seperti organisasi non profit lainnya juga membutuhkan ukuran-ukuran kinerja. Organisasi non profit membutuhkan ukuran-ukuran kinerja sebagai evaluasi terhadap program-program yang telah dijalankan, evaluasi terhadap efisiensi pelaksanaan kegiatan operasional, evaluasi terhadap kualitas dari tugas-tugas yang dijalankan, serta evaluasi terhadap upaya pemenuhan kebutuhan pengguna jasa (Poister, 2003, p.9).

Upaya merumuskan ukuran-ukuran kinerja dapat dilakukan dengan tepat sasaran apabila sebelumnya telah diketahui dengan jelas faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja individu, khususnya pada kinerja individu guru Sekolah Minggu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru Sekolah Minggu dapat diketahui dengan terlebih dahulu melakukan pengkajian terhadap tugas dan tanggung jawab serta standard dan tujuan yang harus dicapai dalam kaitannya dengan teori-teori kinerja.

2.2 Kinerja Guru Sekolah Minggu

Pemahaman terhadap kinerja guru Sekolah Minggu akan didapat dengan terlebih dahulu memahami persamaan dan perbedaan yang ada pada kinerja guru pada umumnya dengan kinerja guru Sekolah Minggu.

2.2.1 Guru

Supardi (2009, p.29) berpendapat bahwa guru adalah orang yang memberi pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi juga di mesjid, surau/mushala, di rumah, dan sebagainya, dengan kata lain guru adalah semua orang yang bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual maupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah.

Definisi di atas memaparkan tentang besarnya tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang guru. Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional (2008, p.1) guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana prasarana, biaya dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum, akan “hidup” apabila dilaksanakan oleh guru.

Sebagai elemen kunci dalam sistem pendidikan, guru merupakan pengawal peradaban yang harus terus waspada pada perubahan yang terjadi di sekitarnya. Guru juga harus mampu menjadi pelopor terhadap upaya-upaya perbaikan terhadap berbagai persoalan yang ada, dengan demikian maka guru dapat menjadi figur inspiratif yang memberikan motivasi bagi keberhasilan anak didik (Asmani, 2009, p.15).

Figur guru yang berperan besar dalam memotivasi anak didiknya untuk menjadi berhasil membuat masyarakat memandang guru sebagai figur berwibawa yang patut dihormati (Supardi, 2009, p.11). Masyarakat yakin bahwa gurulah yang dapat mendidik anak didik agar menjadi orang yang berhasil dan berkepribadian mulia.

Keberhasilan guru dalam mendidik anak didik berkaitan erat dengan sikap profesional yang ditunjukkan dalam menjalankan peranannya. Yamin (2010, p.28) menyatakan bahwa guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya. Layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu. Produk guru adalah prestasi para siswa-siswa dan lulusan-lulusan dari suatu sekolah. Lulusan tersebut harus mampu bersaing dalam dunia akademisi dan dunia kerja yang tak lain berfokus pada mutu. Produk dan layanan ini dapat terwujud jika guru memiliki keberanian untuk berinovasi dalam pembelajaran dan mengembangkan

pembelajaran bermutu, mengubah pembelajaran yang monoton menjadi pembelajaran yang dinamis dan bermakna.

2.2.2 Tugas dan Peranan Guru

Supardi (2009, p.12-13) menyatakan bahwa terselenggaranya pendidikan yang bermutu sangat ditentukan oleh guru-guru yang bermutu, yaitu guru yang dapat menyelenggarakan tugas-tugas dan perannya secara memadai.. Hal ini berarti ukuran keberhasilan seorang guru mencapai kinerja yang baik ditentukan dari keberhasilan guru menjalankan tugas dan perannya dalam mendidik anak didik. Supardi menyatakan bahwa dalam mendidik anak didik, guru menjalankan tugas profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas kemasyarakatan.

Tugas guru sebagai profesi menuntut kepada guru untuk mengembangkan profesionalisme diri sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik, mengajar, dan melatih anak didik merupakan tugas guru sebagai profesi. Tugas guru sebagai pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik. Tugas guru sebagai pengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada anak didik. Tugas guru sebagai pelatih berarti mengembangkan keterampilan dan menerapkannya dalam kehidupan demi masa depan anak didik.

Tugas guru di bidang kemanusiaan adalah sebagai orang tua kedua di sekolah. Sebagai orang tua kedua di sekolah guru harus tampil sebagai idola yang dapat menarik simpati siswa. Guru harus dapat memotivasi siswanya untuk secara aktif melakukan kegiatan belajar dalam kegiatan pembelajaran di kelas ataupun di luar kelas, serta secara mandiri di rumah.

Tugas guru di bidang kemasyarakatan adalah mendidik dan mengajar masyarakat untuk menjadi warganegara yang bertanggung jawab dan menjunjung tinggi nilai moral, sosial maupun nilai keagamaan dan menjadikan anggota masyarakat sebagai insan pembangunan. Masyarakat memerlukan sumbangsih guru dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi masyarakat. Sampai saat ini masyarakat masih menempatkan guru sebagai sosok yang di depan

memberikan teladan, di tengah-tengah membangun, dan di belakang memberikan motivasi (*ing ngarso sung tulodo, ing madyo mangun karso, tut wuri handayani*).

Lebih lanjut Supardi (2009, p. 14-24) menyatakan bahwa dalam nuansa pendidikan yang ideal, guru memiliki peranan sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, penasehat, model dan teladan, korektor, organisator, motivator, fasilitator, pengelola kelas, mediator, dan evaluator.

a. Guru sebagai Pendidik

Sebagai seorang pendidik, guru adalah teladan, panutan, dan tokoh yang akan diidentifikasi oleh peserta didik. Kedudukan sebagai pendidik menuntut guru membekali diri dengan pribadi yang berkualitas berupa tanggung jawab, kemandirian, dan kedisiplinan.

Guru yang bertanggung jawab adalah guru yang mengetahui, memahami nilai-nilai, norma-norma (kesusilaan, kesopanan, moral, sosial, maupun keagamaan) dan selalu berusaha untuk menyesuaikan segala tindak tanduk dan perilakunya sesuai dengan nilai dan norma-norma tersebut. Guru yang berwibawa adalah guru yang memiliki kelebihan dalam mengaktualisasikan nilai spiritual, moral, sosial, rasional dan intelektualitas dalam kepribadiannya serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dengan segala kemajuannya. Kelebihan ini akan membuat guru dengan mudah mempengaruhi dan menggerakkan siswa untuk melakukan kegiatan pembelajaran. Guru juga harus berdisiplin dalam menaati semua peraturan dan ketentuan perundangan serta tata tertib dan kode etik jabatan guru dan peraturan yang berkaitan dengan pendidikan secara konsisten yang dilandasi profesionalisme. Siswa akan memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam berdisiplin apabila mendapatkan contoh dari gurunya sendiri yang seorang pendidik.

b. Guru sebagai Pengajar

Beberapa hal yang dilakukan guru dalam menjalankan perannya sebagai pengajar dalam kegiatan pembelajaran antara lain membuat ilustrasi, membuat definisi, melakukan sintesis, melakukan analisis, mengajukan pertanyaan kepada siswa, memberikan respon kepada kegiatan, mendengarkan secara aktif apa yang disampaikan siswa, memberikan berbagai macam pandangan, membangun

kepercayaan diri siswa, menyediakan media yang sesuai dengan kompetensi mata pelajaran, serta membuat pelajaran aktif, kreatif, edukatif dan menyenangkan.

c. Guru sebagai Pembimbing

Sebagai pembimbing guru mendampingi dan memberikan arahan kepada siswa berkaitan dengan pertumbuhan dan perkembangan pada diri siswa baik yang meliputi aspek kognitif, afektif maupun psikomotor serta pemberian kecakapan hidup kepada siswa baik akademik, vocational, sosial maupun spiritual.

Sebagai pembimbing peranan belajar siswa, guru dituntut untuk melakukan beberapa hal antara lain membuat perencanaan pembelajaran sesuai dengan tujuan dan kompetensi yang hendak dicapai; melibatkan siswa secara aktif dalam kegiatan pembelajaran baik aspek fisik maupun mental secara bermakna dengan melakukan berbagai kegiatan dan pengalaman belajar; melakukan kegiatan belajar yang bermakna bagi siswa agar kegiatan tersebut dapat bermakna bagi siswa dan orang lain di masa kini, esok atau masa yang akan datang; melakukan kegiatan penilaian secara terus menerus dan bukan parsial dalam rangka mengetahui tingkat pencapaian kompetensi peserta didik.

d. Guru sebagai Pelatih

Berdasarkan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, terdapat beberapa kompetensi dasar yang harus dicapai dan dikuasai siswa yang membutuhkan pemberian latihan secara berulang-ulang oleh guru. Pada saat memberikan pelatihan, guru harus memperhatikan kompetensi dasar yang harus dicapai, materi pembelajaran, perbedaan individual, latar belakang budaya dan lingkungan tempat siswa tinggal. Pelatihan ini diberikan dengan tujuan agar siswa dapat melakukan, menemukan serta menguasai secara mandiri keterampilan-keterampilan yang dilatihkan.

e. Guru sebagai Penasehat

Sebagai seorang penasehat, guru harus dapat memberikan konseling sesuai dengan apa yang dibutuhkan siswa baik intensitas maupun masalah-masalah yang dihadapi. Nasehat guru dibutuhkan siswa ketika dihadapkan kepada masalah-masalah baik yang menyangkut diri, keluarga, sekolah, masyarakat maupun

lingkungan pergaulan siswa. Nasehat dibutuhkan siswa dalam bentuk pandangan-pandangan terhadap permasalahan yang dihadapi serta alternatif keputusan yang dapat diambil walaupun pada dasarnya keputusan terakhir tetap berada di tangan siswa.

Sebagai seorang penasehat guru harus dapat menumbuhkan kepercayaan siswa terhadap dirinya, karenanya guru harus dapat bersikap arif dalam merahasiakan segala sesuatu yang sedang dialami oleh murid-muridnya. Guru harus membekali diri dengan pengetahuan psikologi umum, psikologi perkembangan serta ilmu kesehatan mental sehingga ketika memberikan nasehat guru dapat mendorong siswa untuk memutuskan sendiri apa yang harus dilakukan terhadap persoalan yang dialaminya.

f. Guru sebagai Model dan Teladan

Sebagai model dan teladan, guru harus mampu mencerminkan sikap-sikap positif serta meminimalisir sifat-sifat dan perilaku negatif yang ada di dirinya. Terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan guru agar dapat menjadi teladan dalam menjalankan tugas mendidik dan mengajar yaitu berbicara dan memiliki gaya bicara yang lugas dan efektif; memiliki etos kerja yang tinggi, selalu berpakaian rapih dan menarik; dapat membina hubungan kemanusiaan dengan siswa, guru, kepala sekolah, serta masyarakat di sekitar sekolah ataupun di sekitar tempat tinggal; berpikir logis, kreatif, dan inovatif; cepat dan tegas dalam mengambil keputusan, menjaga kesehatan fisik, mental, emosional, sosial maupun spiritual. Melalui hal-hal tersebut, diharapkan guru dapat menjadi model dan teladan bagi para siswa.

g. Guru sebagai Korektor

Guru sebagai korektor harus dapat membedakan mana yang baik dan yang buruk. Guru berperan untuk mengembangkan nilai-nilai yang baik dan menyingkirkan nilai yang buruk. Koreksi harus guru lakukan terhadap sikap dan sifat anak didik tidak hanya di sekolah tetapi juga di luar sekolah.

h. Guru sebagai Organisator

Sebagai seorang organisator, guru dituntut untuk dapat mengelola kegiatan akademik, membuat dan melaksanakan program pembelajaran, menyusun

tata tertib sekolah, menyusun kalender akademik dan sebagainya. Kesemuanya harus diorganisasikan sehingga mencapai efektivitas dan efisiensi dalam belajar pada siswa.

i. Guru sebagai Motivator

Guru sebagai motivator hendaknya mampu mendorong anak didik agar bergairah dan aktif belajar. Setiap saat guru dapat berperan menjadi motivator. Motivasi dapat efektif apabila dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan anak didik, misalnya pemberian motivasi terhadap anak didik yang malas belajar dan menurun prestasinya.

j. Guru sebagai Fasilitator

Guru sebagai fasilitator berperan untuk menyediakan fasilitas yang memudahkan kegiatan belajar anak didik. Fasilitas yang disediakan tidak terbatas pada fasilitas fisik, tetapi juga memfasilitasi peserta didik agar dapat melakukan kegiatan dan pengalaman belajar serta memperoleh keterampilan hidup, misalnya melalui pembuatan program belajar yang aktif, edukatif, kreatif dan menyenangkan. Sebagai fasilitator guru tidak hanya menjadikan dirinya sebagai sumber belajar utama, tetapi juga mampu memanfaatkan sumber-sumber belajar lain seperti perpustakaan, laboratorium, para ahli, bahkan siswa sendiri pada situasi tertentu.

k. Guru sebagai Pengelola Kelas

Sebagai seorang pengelola kelas, guru berperan untuk mengelola kelas dengan baik karena kelas merupakan tempat interaksi belajar mengajar berlangsung. Kelas yang tidak dikelola dengan baik akan menghambat kegiatan pembelajaran. Pengelolaan kelas ditujukan agar anak didik senang berada dan tinggal di kelas dengan motivasi tinggi untuk belajar di dalamnya.

l. Guru sebagai Mediator

Media berfungsi sebagai alat komunikasi guna mengefektifkan proses interaksi edukatif. Sebagai seorang mediator guru diharapkan memiliki pengetahuan serta pemahaman yang cukup tentang berbagai bentuk dan jenis media pendidikan yang digunakan dalam pencapaian tujuan pelajaran. Selain itu, sebagai mediator guru juga berperan sebagai penengah dalam proses belajar anak didik. Guru berperan

menjadi penghubung antara dirinya sendiri dengan siswa, siswa dengan sumber belajar serta siswa dengan siswa lainnya dalam interaksi pembelajaran.

m. Guru sebagai Evaluator

Guru dituntut untuk mampu berperan menjadi seorang evaluator yang baik dan jujur dengan memberikan penilaian yang menyentuh aspek intrinsik. Penilaian aspek intrinsik lebih menyentuh pada aspek kepribadian anak didik yakni aspek nilai. Berdasarkan hal ini guru harus memberikan penilaian dalam dimensi yang luas. Guru tidak hanya menilai hasil pengajaran, tetapi juga menilai proses pembelajaran itu sendiri. Melalui kedua hal ini maka guru akan mendapatkan umpan balik tentang pelaksanaan interaksi edukatif yang telah dilakukan.

2.2.3 Kinerja Guru

Pemaparan tugas dan peranan guru di atas memberikan sebuah identifikasi kinerja ideal seorang guru dalam menjalankan tugas dan perannya. Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional (2008, p.20) menyatakan bahwa kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi serta wujud perilaku yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran.

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran.

Kegiatan pembelajaran di kelas merupakan inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas

tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

Kegiatan pengelolaan kelas menuntut kemampuan guru untuk menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan. Kemampuan lain dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru adalah kemampuan dalam menggunakan media dan sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan, merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemampuan siswa sehingga dapat mendorong proses pembelajaran, sedangkan sumber belajar adalah buku pedoman. Kemampuan penggunaan media dan sumber belajar tidak terbatas pada penggunaan media dan sumber yang sudah tersedia, tetapi ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di lingkungan sekitar. Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Guru juga diharapkan mampu menggunakan multi metode dengan memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di kelas untuk menjembatani kebutuhan siswa dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

2.2.4 Guru Sekolah Minggu

Berbeda dengan guru yang mengajar pada sekolah-sekolah lain, guru Sekolah Minggu menurut Leo (2008, p.5) adalah mereka yang terpanggil untuk melayani di Sekolah Minggu. Para guru mengajar dengan sukarela tanpa meminta imbalan. Mereka yang terpanggil menjadi guru Sekolah Minggu sebagian besar adalah mantan murid Sekolah Minggu atau anggota jemaat gereja yang terpanggil untuk melayani.

Latar belakang sosial ataupun pendidikan tidak dipentingkan dalam mengajar di Sekolah Minggu. Hanya terdapat sebuah syarat untuk dapat menjadi guru Sekolah Minggu yaitu harus sudah menjadi seorang Kristen (Leo, 2008, p.176). Orang Kristen adalah orang yang percaya bahwa Tuhan Yesus adalah Juruselamat mereka. Hal ini berarti bahwa guru Sekolah Minggu sudah mengalami panggilan surgawi dari Tuhan Yesus. Melalui panggilan Surgawi, diharapkan mereka yang terpanggil menjadi guru Sekolah Minggu adalah orang-orang yang memiliki komitmen yang tinggi dalam mengajarkan kasih Tuhan kepada setiap anak Sekolah Minggu.

Anderson (2003, p.79) menyatakan bahwa inti yang paling utama dari Sekolah Minggu bukanlah buku-buku pelajaran, perlengkapan-perengkapan kelas, atau organisasi yang rapi, melainkan gurunya. Guru memegang peranan yang penting dalam Sekolah Minggu yaitu untuk memberikan kebenaran kepada murid-murid Sekolah Minggu melalui perkataan dan kehidupan. Hal ini berarti bahwa keberhasilan Sekolah Minggu mencapai tujuannya sangat bergantung pada keberhasilan para guru Sekolah Minggu dalam menjalankan tugas dan peranannya

Secara umum tugas dan peranan yang diemban oleh seorang guru Sekolah Minggu tidak berbeda dengan tugas dan peran yang diemban oleh guru lainnya, perbedaannya hanya terdapat pada latar belakang panggilan menjadi guru Sekolah Minggu, motivasi serta kualifikasi yang dibutuhkan untuk menjadi guru Sekolah Minggu.

Lie (2009, p.58) menyatakan bahwa setiap guru Sekolah Minggu dipanggilNya untuk melayani Tuhan di ladang anak-anak. Panggilan seorang guru Sekolah Minggu merupakan panggilan khusus. Para guru Sekolah Minggu yang telah terlebih dahulu menerima anugerah keselamatan dari Tuhan bertugas untuk membawa anak-anak kepada keselamatan. Tuhan telah memanggil dan mempercayakan sebuah pelayanan. Hal ini merupakan sebuah karunia yang maha indah, sebuah karunia dan kepercayaan dari Tuhan. Menjadi guru Sekolah Minggu adalah karena diutus Tuhan, bukan karena kehendak diri sendiri ataupun dorongan dari orang lain.

Perbedaan lain yang tampak antara guru Sekolah Minggu dengan guru lainnya ada pada motivasi untuk mengajar. Guru Sekolah Minggu mengajar didasari pada motivasinya yang mencintai Tuhan Yesus (Lie, 2009, p.84). Tuhan Yesus terlebih dahulu telah mencintai manusia bahkan sampai rela mati di kayu salib. Melalui rasa cinta kepada Yesus, seorang guru memiliki kekuatan hati dalam melayani walaupun tidak diberikan imbalan.

Kualifikasi yang dibutuhkan untuk dapat menjadi guru Sekolah Minggu merupakan salah satu hal yang membedakan guru Sekolah Minggu dengan guru lainnya. Tidak seperti guru lainnya yang membutuhkan kualifikasi yang didapatkan melalui pendidikan khusus dan bersertifikasi, para guru Sekolah Minggu tidak dituntut untuk memiliki kompetensi dan keahlian khusus. Guru Sekolah Minggu yang dipanggil tidak perlu merasa takut apabila mereka tidak bisa bercerita ataupun memimpin pujian, dua kegiatan utama dalam Sekolah Minggu. Tuhan yang memanggil seseorang menjadi guru Sekolah Minggu tidak pernah hanya memanggil, tetapi Dia juga memperlengkapi orang yang memanggilnya, Dia juga yang memberikan kemampuan untuk dapat ambil bagian dalam pelayanan anak (Lie, 2009, p.65-66). Tuhan juga yang akan mencukupkan berbagai kebutuhan dan keperluan serta memberikan pertumbuhan dan kemajuan dalam pelayanan. Tugas seorang guru Sekolah Minggu adalah melatih dirinya, jika terdapat keterbatasan, serahkan kepada Tuhan, tidak perlu takut karena yang menyertai dalam pelayanan adalah Dia yang tidak terbatas.

2.2.5 Peran, Tugas dan Tanggung Jawab Guru Sekolah Minggu

.Peran guru Sekolah Minggu sangat besar untuk menjamin keberhasilan setiap metode dan teknik pengajaran yang dipakai. Leo (2008, p.78 – 82) mengungkapkan bahwa dalam mengajar, guru Sekolah Minggu berperan sebagai pengelola dan pengontrol, penilai, narasumber, konsultan serta kawan dalam belajar.

Peran pengelola dan pengontrol dijalani guru Sekolah Minggu seperti layaknya sutradara dan juga pemain di sebuah film. Peran guru Sekolah Minggu seperti seorang sutradara yaitu menciptakan adegan atau kegiatan dalam mengajar

layaknya sebuah adegan dalam film. Adegan yang sudah disiapkan dalam satuan acara pengajaran diwujudkan dalam kegiatan ibadah, persekutuan dan belajar untuk anak sesuai dengan usia mereka. Sebagai seorang sutradara, guru Sekolah Minggu berperan untuk menciptakan situasi di mana setiap anak dapat berinteraksi bukan hanya dengan guru tetapi juga dengan teman-teman mereka.

Peran guru Sekolah Minggu sebagai seorang pemain adalah sebagai motivator dan inspirator untuk anak-anak yang diajarnya. Sebagai seorang pemain yang mendapatkan pusat perhatian anak, guru Sekolah Minggu harus menghindari terjadinya dominasi pribadi dalam mengajar. Jika hal ini terjadi maka guru akan kehilangan perannya sebagai pengontrol. Hal ini juga dapat mengakibatkan terbatasnya waktu yang dimiliki oleh anak-anak untuk memberikan pandangan dan memperdalam pandangan mereka.

Salah satu tugas utama guru Sekolah Minggu adalah menilai setiap kegiatan dan kemajuan murid. Sebagai seorang penilai, guru Sekolah Minggu tidak hanya berperan untuk memberikan koreksi pada setiap kesalahan murid, tetapi juga memberikan umpan balik (*feed back*). Koreksi diberikan pada setiap kesalahan pemahaman atau sikap murid. Cara dan waktu pemberian koreksi harus tepat karena banyak murid yang tidak senang apabila kesalahannya dikoreksi, apalagi jika cara mengoreksi yang dilakukan menyinggung perasaan.

Selain koreksi, guru Sekolah Minggu juga berperan dalam memberikan umpan balik. Umpan balik yang diberikan kepada murid dapat berupa petunjuk untuk memperbaiki kelemahan yang mereka miliki, memberikan pujian atas keberhasilan murid serta untuk meningkatkan apa yang telah dicapai. Umpan balik ditujukan untuk membangun motivasi dan menggali potensi murid, karenanya harus disampaikan dengan cara yang tepat agar tidak melemahkan semangat dan motivasi belajar murid.

Peran guru Sekolah Minggu sebagai seorang narasumber sangat berkaitan erat dengan persiapan mengajar yang dilakukan. Persiapan mengajar yang dilakukan guru Sekolah Minggu tidak hanya untuk mempersiapkan cara-cara mengajar tetapi juga untuk mempersiapkan diri agar dapat menjawab pertanyaan

yang dilontarkan oleh para murid. Namun ini tidak berarti bahwa seorang guru harus serba tahu. Ada kalanya guru tidak bisa menjawab pertanyaan murid. Tidak perlu bersikap pura-pura tahu atau mengelabui murid dengan jawaban yang salah.

Guru Sekolah Minggu juga berperan sebagai seorang konsultan yang menjadi seorang pendengar dan pemberi solusi ketika murid menghadapi masalah. Banyak anak Sekolah Minggu yang merasa nyaman untuk menceritakan masalahnya kepada guru Sekolah Minggu mereka, oleh karenanya solusi yang diberikan oleh guru Sekolah Minggu haruslah tepat sasaran agar murid dapat merasakan penghiburan dan penguatan dengan solusi yang disampaikan.

Kawan merupakan tempat untuk berbagi pengalaman, saling menolong, saling menghormati dan juga untuk mencurahkan masalah. Sebagai seorang kawan, guru Sekolah Minggu berperan dalam menciptakan suasana yang santai dengan bersikap ramah atau bersahabat, memberi salam, dan tersenyum. Suasana yang tidak menegangkan dapat menolong murid untuk belajar tanpa tekanan, berani menyampaikan pertanyaan jika tidak mengerti serta berani menyatakan pendapat jika diperlukan. Sebagai seorang kawan, guru berperan dalam memberikan penghargaan untuk setiap upaya yang dilakukan oleh murid. Ucapan terima kasih, pujian, dan sikap tanggap guru merupakan penghargaan yang sangat berarti bagi murid. Penghargaan dapat membuat murid percaya diri, bertumbuh, berkembang serta termotivasi untuk semakin giat belajar.

2.2.6 Kinerja Guru Sekolah Minggu

Seperti guru pada umumnya, kinerja guru Sekolah Minggu juga dapat dinilai dari wujud perilaku yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, serta menilai hasil pembelajaran. Kegiatan-kegiatan tersebut dapat terlihat dalam berbagai tugas dan tanggung jawab yang dilakukan guru Sekolah Minggu setiap minggunya seperti yang diungkapkan oleh Lie (2009, p.123-124).

Kegiatan perencanaan pembelajaran dilakukan guru Sekolah Minggu dengan mengikuti kelas persiapan mengajar yang diadakan setiap minggu. Kelas

persiapan mengajar diselenggarakan untuk menyiapkan setiap pertemuan hari Minggu yang berisikan pendalaman terhadap bahan ajar serta persiapan berbagai acara, lagu, cerita, aktivitas yang kreatif dengan tujuan agar Sekolah Minggu tidak menjadi pertemuan rutin yang monoton. Sekolah Minggu diharapkan penuh variasi yang bukan saja menyenangkan anak, melainkan juga membuat anak semakin mengenal Yesus dan bertumbuh dalam segala hal seperti yang Yesus inginkan. Selain mengikuti kelas persiapan, termasuk dalam kegiatan perencanaan pembelajaran yang dilakukan guru Sekolah Minggu adalah membuat alat peraga cerita ataupun lagu, membuat tata ruang kelas agar variatif dan tidak monoton, serta menyiapkan aktivitas yang kreatif sehingga dapat mengembangkan potensinya.

Kegiatan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan guru Sekolah Minggu antara lain adalah kegiatan memimpin pujian, bercerita tentang cerita Alkitab, memimpin doa, mengajarkan aktivitas, memimpin pemberian persembahan serta kegiatan administrasi berupa pendataan kehadiran siswa serta pelaporan hasil pembelajaran. Kegiatan lain yang tak kalah penting adalah berinteraksi dengan anak-anak. Pada kegiatan pembelajaran yang berlangsung singkat, satu kali seminggu satu setengah jam, guru juga bertugas untuk berinteraksi dengan anak-anak, mendengarkan cerita, keluh kesah dan juga permasalahan yang dihadapi anak-anak untuk dapat membantu memberikan saran.

Perbedaan yang tampak antara guru pada umumnya dibandingkan dengan guru Sekolah Minggu ada pada kegiatan penilaian hasil pembelajaran. Penilaian hasil pembelajaran yang dilakukan guru pada umumnya adalah menilai keberhasilan siswa terhadap materi ajar yang telah diberikan melalui alat tes yang kelak hasilnya akan menentukan apakah siswa tersebut berhak naik kelas/ tingkat atau tidak. Kenaikan kelas dalam Sekolah Minggu berlaku secara otomatis sesuai usia murid. Tidak ada siswa yang tidak naik kelas atau tidak lulus dalam Sekolah Minggu karena pada dasarnya pembelajaran Alkitab adalah kegiatan yang tidak pernah berakhir (Leo, 2008, p.3). Lie (2009, p.124) mengungkapkan kegiatan penilaian hasil pembelajaran dalam Sekolah Minggu lebih merupakan penilaian guru berupa evaluasi terhadap hasil pembelajaran yang diberikannya. Hasil evaluasi diri ini akan

mendorong guru pada kegiatan pengembangan diri antara lain dengan aktif mengikuti pelatihan mengajar, seminar, pembinaan guru dan sebagainya. Hal lain yang dapat dilakukan dalam evaluasi adalah belajar dari anak-anak. Tujuannya adalah agar guru semakin memahami dunia anak-anak yang diajarnya sehingga dapat memikirkan arah dan model pembinaan yang tepat. Termasuk di dalam kegiatan evaluasi ini adalah mengevaluasi kehadiran murid Sekolah Minggu. Menjadi tanggung jawab guru untuk melawat murid yang lama tidak hadir, membesuk mereka ketika sakit dan mencari tahu hambatan yang mereka alami untuk dapat datang ke Sekolah Minggu. Hal ini dilakukan sebagai wujud tanggung jawab atas jiwa-jiwa yang dipercayakan Tuhan untuk dibina di dalam Sekolah Minggu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru Sekolah Minggu dapat dirumuskan jika dikaitkan dengan teori-teori kinerja. Berikut adalah pemaparan beberapa teori kinerja serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, khususnya kinerja individu.

2.3 Teori-teori Kinerja

Armstrong (2006, p.497) mendefinisikan kinerja sebagai *the achievement of quantified objectives*. Kinerja merupakan hasil pencapaian tujuan yang dipengaruhi oleh sikap dan penggunaan pengetahuan, keahlian dan kompetensi yang sesuai yang dimiliki oleh pemangku jabatan. *Objectives* atau tujuan yang ingin dicapai haruslah memiliki criteria SMART, yaitu *Specific/ Stetching, Measureable, Achieveable, Relevant* dan *Time framed*.

Sebuah tujuan yang ingin dicapai haruslah *specific*, artinya sebuah tujuan haruslah jelas, terarah, tidak ambigu, mudah dimengerti dan menantang. Tujuan yang ingin dicapai juga harus dapat diukur (*measureable*) dari segi kuantitas, kualitas, waktu dan kompensasi. Meskipun tujuan yang ditetapkan bersifat menantang, namun tujuan tersebut haruslah dapat dicapai oleh pemangku jabatan (*achieveable*). Selain spesifik, dapat diukur, dan dapat dicapai oleh pemangku jabatan, sebuah tujuan juga harus relevan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi sehingga tujuan yang diraih oleh pemangku jabatan dapat mempengaruhi

pencapaian tujuan organisasi. Upaya pencapaian tujuan juga harus dibatasi oleh waktu (*time framed*) sehingga dapat batasan waktu yang telah disepakati bersama.

Pada perkembangan awal teori kinerja, para ahli berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja ada di dalam diri pemangku jabatan. Brumbrach (1988) berpendapat bahwa faktor penting yang mempengaruhi kinerja adalah sikap pemangku jabatan. Sikap yang dimiliki oleh pemangku jabatan akan merubah kinerja dari sesuatu yang abstrak menjadi aksi nyata yang terlihat pada hasil yang dicapai (Armstrong, 2006, p.498).

Milkovich and Newman (2005, p.258) juga memiliki pendapat yang senada dengan Armstrong dan Brumbrach. Mereka merumuskan kinerja sebagai fungsi dari keahlian, pengetahuan dan motivasi dari pekerja.

$$\text{Employee Performance} = f(\text{SKM}) \quad (2.1)$$

Dimana $S = \text{Skill and ability to perform task}$
 $K = \text{Knowledge of facts, rules, principles, and procedures}$
 $M = \text{Motivation to perform}$

Dharma (2009, p.324) berpendapat bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai aspek kinerja yang mencakup baik atribut maupun kompetensi yang dimiliki oleh pemangku jabatan. Aspek atribut antara lain mencakup pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang diperlukan untuk keberhasilan dalam pelaksanaan pekerjaan. Aspek kompetensi merupakan keahlian-keahlian tertentu yang dapat ditunjukkan oleh staf.

Aspek atribut dan kompetensi tersebut jika dijabarkan mencakup antara lain penguasaan dan penggunaan pengetahuan dan keahlian professional/ teknis dan berhubungan dengan pekerjaan yang relevan; Pengetahuan yang efektif akan organisasi dan apresiasi terhadap persoalan bisnis yang lebih luas; Kemampuan untuk membuka hubungan dengan orang lain baik secara individu maupun dalam tim, dan untuk menyampaikan serta menerima pesan secara tatap muka maupun tertulis;

Mengambil tindakan untuk mempengaruhi perilaku dan keputusan orang lain; Berpikir kritis dalam memahami persoalan, mengidentifikasi dan memecahkan masalah; Kemampuan untuk mempertahankan energi yang diarahkan secara tepat, stamina, pengendalian diri dan mempelajari perilaku-perilaku baru; Fokus pada pencapaian hasil, bertindak dengan ketekunan untuk 'segera berjalan' dan 'terus berjalan'; Inisiatif untuk menciptakan dan menghargai gagasan dan sudut pandang baru. Mampu melihat kemungkinan dan berani menentang praktik-praktik yang sudah biasa dilakukan dengan cara yang konstruktif; Memiliki sudut pandang strategis, mampu berpikir secara luas, menganalisis dan menghargai perbedaan sudut pandang; serta kemampuan untuk menghadapi perubahan yang kompleks dan berkesinambungan, untuk bersikap fleksibel dan untuk menangani ketidakpastian.

Miller, Rankin and Neathy (2001) menyatakan kompetensi perilaku merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang (Hutapea, 2008, p.4). Kompetensi perilaku merupakan kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan untuk berperilaku agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi perilaku berhubungan dengan perilaku seseorang yang akan terlihat ketika seseorang melakukan pekerjaannya.

Kompetensi yang diungkapkan oleh Miller, Rankin and Neathy senada dengan definisi dari para ahli sebelumnya (Hutapea, 2008, p.5). Boyatzis (1982) berpendapat bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Woodruffe (1991, 1990) menyatakan bahwa *competence* diartikan sebagai konsep yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu menunjukkan wilayah kerja di mana orang dapat menjadi kompeten atau unggul. Sedangkan *competency* merupakan konsep dasar yang berhubungan dengan orang, yaitu menunjukkan dimensi perilaku yang melandasi prestasi unggul (*competent*). Spenser & Spenser (1993) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan sebab akibat dengan prestasi kerja yang luar biasa dan juga berhubungan dengan efektivitas kerja.

Faktor lain yang ada di dalam diri individu pemangku jabatan yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi sebagai faktor pendorong terciptanya kinerja secara lebih rinci diungkapkan oleh Latham and Locke (1979) melalui *Goal theory* yang menyatakan bahwa motivasi dan kinerja seseorang akan meningkat apabila seseorang tersebut memiliki tujuan yang sulit, namun telah disepakati dan menerima umpan-balik/ *feedback* (Armstrong 2006, p. 257).

Bertentangan dengan pemaparan di atas, Deming melihat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja ada di luar individu pemangku jabatan. Deming menyatakan bahwa kinerja karyawan lebih merupakan fungsi dari pelatihan, komunikasi, alat dan pengawasan dibandingkan dengan motivasi pribadi. (Dessler, 2008, p.322).

Faktor di luar diri pemangku jabatan lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Armstrong (2006, p.303) adalah menyatakan bahwa budaya organisasi adalah *the pattern of values, norms, beliefs, attitudes and assumptions that may not have been articulated but shape the ways in which people behave and things get done*. *Values* (nilai) merujuk pada kepercayaan mengenai bagaimana organisasi tersebut bertindak. *Norms* (norma) adalah aturan yang tidak tertulis yang menjadi dasar bagaimana organisasi bertindak.

Kotter dan Heskett (1992) dalam bukunya *Corporate Culture and Performance*, mengungkapkan tiga teori mengenai hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja (Tika, 2008, p.18) yaitu :

Teori I. Budaya yang Kuat berkaitan dengan Kinerja yang Unggul

Sebuah organisasi/ perusahaan yang memiliki budaya yang kuat akan mengakibatkan semua anggotanya akan menganut nilai-nilai yang sama dan menjalankan kegiatan yang relatif bersifat konsisten. Anggota organisasi yang baru akan mengadopsi nilai-nilai dengan cepat, dan seorang pemimpin dapat saja dikoreksi oleh bawahannya jika melanggar norma-norma organisasi. Kuatnya budaya yang ada di sebuah organisasi akan mengakibatkan terjadinya penyatuan tujuan diantara anggota organisasi, sehingga setiap anggota organisasi akan memiliki persamaan tujuan. Budaya organisasi yang kuat juga akan membantu kinerja organisasi karena

akan menciptakan motivasi yang kuat pada setiap anggota organisasi. Nilai-nilai dan perilaku yang dianut bersama membuat orang merasa nyaman dalam bekerja untuk sebuah perusahaan. Rasa komitmen dan loyalitas akan membuat setiap anggota organisasi untuk berkinerja lebih baik. Budaya organisasi yang kuat juga akan membantu terciptanya kinerja yang unggul karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang mencekik dan dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi.

Teori 2. Budaya secara Strategis Cocok

Arah budaya organisasi haruslah selaras dan memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja. Sebuah budaya akan dikatakan baik jika “cocok” dengan konteksnya. Konteks ini dapat berupa kondisi objektif dari industri, segmen industri yang dispesifikasi oleh strategi perusahaan atau strategi bisnis itu sendiri. Budaya-budaya yang tepat secara kontekstual akan diasosiasikan dengan kinerja yang unggul. Semakin baik kecocokan semakin baik kinerja, semakin kurang kecocokan semakin kurang kinerja.

Teori 3. Budaya yang Adaptif

Budaya yang adaptif akan membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan, yang akan diasosiasikan dengan kinerja yang superior dalam periode waktu yang panjang. Sebuah budaya yang adaptif akan memiliki pendekatan yang bersifat siap menanggung resiko, percaya dan proaktif terhadap kehidupan organisasi juga kehidupan anggota organisasi. Para anggota secara aktif mendukung upaya satu sama lain untuk mengidentifikasi semua masalah dan mengimplementasikan pemecahan yang dapat berfungsi. Budaya ini akan menimbulkan rasa percaya yang dimiliki bersama. Rasa percaya ini akan menimbulkan sikap yang reseptif terhadap perubahan dan inovasi untuk keberhasilan organisasi.

Kepemimpinan juga merupakan faktor eksternal lain yang mempengaruhi kinerja pemegang jabatan dalam sebuah organisasi. Kinerja yang baik akan dapat tercipta apabila seorang pemimpin mampu menjalankan fungsi tugas dan fungsi pemeliharaannya dengan baik (Sopiah, 2008, p.123-125). Fungsi tugas

berhubungan dengan sesuatu yang harus dilakukan untuk memilih dan mencapai tujuan-tujuan secara rasional. Fungsi pemeliharaan berhubungan dengan kepuasan emosi yang diperlukan untuk mengembangkan dan memelihara kelompok, masyarakat, dan keberadaan organisasi.

Armstrong (2006, p.497-498) berpendapat bahwa tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi dapat terwujud apabila kinerja dari anggota-anggota organisasi memiliki keterkaitan dengan kinerja organisasi secara keseluruhan. Simanjuntak (2005, p.3) memaparkan keterkaitan antara kinerja individu dengan kinerja organisasi sebagai berikut yaitu bahwa upaya pencapaian tujuan yang dilakukan oleh individu-individu pemangku jabatan akan menjadi kinerja individu kemudian akan terakumulasi menjadi kinerja individu-individu. Kinerja individu-individu akan terakumulasi dalam unit organisasi tempatnya berada dan menjadi kinerja unit-unit organisasi. Kinerja unit-unit organisasi kemudian terakumulasi dan menjadi kinerja organisasi. Kinerja organisasi tidak akan tercapai apabila individu-individu yang ada di dalamnya tidak berkinerja dengan baik, dengan demikian maka kinerja organisasi sangatlah bergantung pada kinerja individu yang ada di dalamnya. Dengan demikian maka untuk menciptakan kinerja yang unggul tidak hanya bergantung pada individu pemangku jabatan, tetapi juga lingkungan yang ada di sekitarnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tidak hanya berasal dari dalam diri individu pemangku jabatan, tetapi juga berasal dari luar diri pemangku jabatan.

Kesimpulan di atas sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Palan (2008, p.24-25) yang berpendapat bahwa kompetensi merupakan faktor penting untuk membangun kinerja, namun kompetensi saja belum memadai untuk membangun kinerja yang efektif. Kinerja merupakan sesuatu yang lebih dari sekedar fungsi motivasi dan keterampilan. Kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan organisasi yang melibatkan proses dan sistem. Kesimpulan ini didasari oleh fakta bahwa pengetahuan, keterampilan dan motivasi individual saja tidak akan menghasilkan kinerja unggul, hanya akan menghasilkan kinerja efektif.

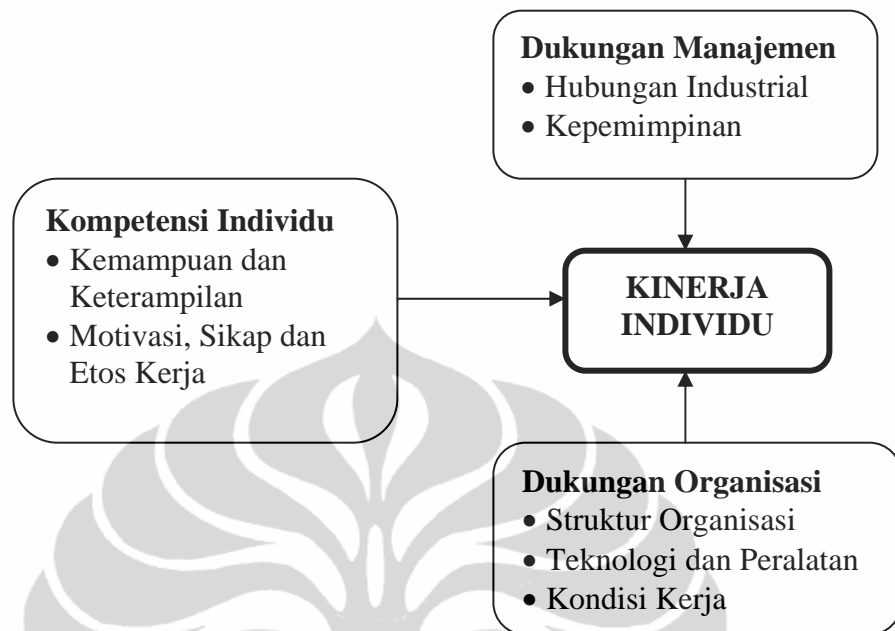
Senada dengan pendapat Palan, Tika (2008, p.121-122) juga melihat kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor yang ada dalam diri individu karyawan,

tetapi juga faktor lain di luar individu karyawan. Tika mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan di sini adalah pelaksanaan hasil kegiatan atau pekerjaan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok kerja. Sedangkan faktor ekstern antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.

Lebih lanjut Tika mengemukakan bahwa pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa kinerja merupakan fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern dalam mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Tika, 2008, p.122).

Salah satu pakar yang merumuskan faktor intern dan ekstern keduanya sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Simanjuntak. Ia merumuskan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dipengaruhi oleh kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005, p.10). Faktor-faktor tersebut jika digambarkan dalam gambar adalah sebagai berikut.



Gambar 2.2 Model Kinerja Individu Simanjuntak

Simanjuntak, Payaman. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, 2005 p.11.

Simanjuntak (2005, p.10-11) menyatakan bahwa kompetensi individu tampak melalui kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja yang dimiliki individu pemangku jabatan. Kebugaran fisik, kesehatan jiwa, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerja yang dimiliki individu akan mempengaruhi kemampuan dan keterampilan kerja. Kebugaran fisik dapat membuat seseorang mampu bertahan melakukan tugas dan tanggung jawabnya terutama jika pekerjaan itu menuntut kemampuan fisik yang tinggi. Jiwa yang terganggu, misalnya akibat masalah-masalah ekonomi akan membuat seseorang kehilangan konsentrasi dalam melakukan pekerjaannya. Pendidikan dan akumulasi pelatihan yang diterima seseorang mempengaruhi kinerja yang ditunjukkannya. Semakin tinggi dan semakin banyak pelatihan yang diikuti maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Pengalaman kerja yang mendalam akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan.

Semakin berpengalaman seseorang maka ia akan semakin terampil dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerjanya akan semakin baik.

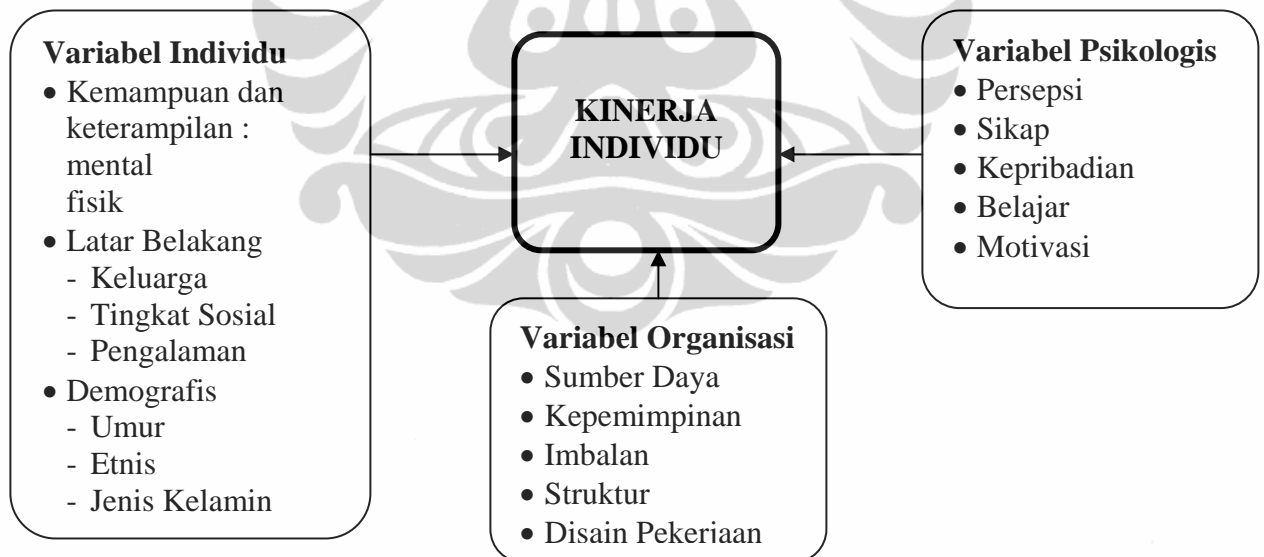
Motivasi dan etos kerja sangat berkaitan dengan latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianut. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan menghasilkan kinerja yang rendah. Sebaliknya jika seseorang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, ia akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Dukungan organisasi yang akan mempengaruhi kinerja tampak dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan (Simanjuntak, 2005, p.11). Pengorganisasian dimaksudkan agar setiap individu dan unit kerja yang ada dalam organisasi memiliki pemahaman yang jelas mengenai tujuan yang ingin dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk pencapaian tujuan tersebut. Hal ini dapat dicapai jika terdapat uraian jabatan dan tugas yang jelas. Sarana dan prasarana kerja yang lengkap dengan teknologi yang maju tentu akan mempermudah individu untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya sehingga kinerja yang dihasilkan pun akan baik. Hal ini juga akan memberikan nyaman kerja bagi individu. Kondisi kerja yang memperhitungkan aspek-aspek keselamatan kerja, kesehatan kerja, sistem pengupahan, jaminan sosial, serta keamanan dan keharmonisan hubungan kerja akan memiliki hubungan positif dengan kinerja individu. Kondisi kerja yang baik akan mendorong individu untuk berkinerja baik. Kondisi dan syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban individu serta organisasi akan memberikan kepastian bagi individu dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Hubungan industrial yang baik akan menghindarkan pekerja dari demonstrasi yang mempengaruhi kinerja.

Dukungan manajemen yang mempengaruhi kinerja individu tercermin dalam kemampuan manajerial para pimpinan baik dalam membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis ataupun dalam mengembangkan kompetensi pekerja akan memotivasi dan memobilisasi seluruh individu untuk

bekerja secara optimal (Simanjuntak, 2005 p.13). Pengembangan kompetensi karyawan dapat dilakukan dengan mengidentifikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan dan potensi yang dimiliki setiap pekerja, mendorong pekerja untuk terus belajar untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuannya, membuka kesempatan seluas-luasnya bagi para pekerja untuk terus belajar melalui pendidikan dan pelatihan yang dirancang dan diprogramkan, serta membantu setiap individu yang menemui kesulitan dalam melakukan tugas melalui bimbingan, penyuluhan, pelatihan atau pendidikan.

Pakar yang juga menggabungkan faktor intern dan ekstern adalah Gibson. Menurut Gibson yang dikutip oleh Ilyas (1999, p.55-58) terdapat tiga variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis yang digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.3 Diagram Skematis Teori Perilaku dan Kinerja Gibson

Ilyas, Y. *Kinerja*, 1999 p.55.

Variabel individu dikelompokkan menjadi sub variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Sub variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Variabel demografis memiliki efek tidak langsung pada perilaku dan kinerja individu. Variabel psikologis terdiri dari sub variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel organisasi berefek tidak langsung pada perilaku dan kinerja individu. Variabel organisasi digolongkan dalam sub-variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan disain pekerjaan.

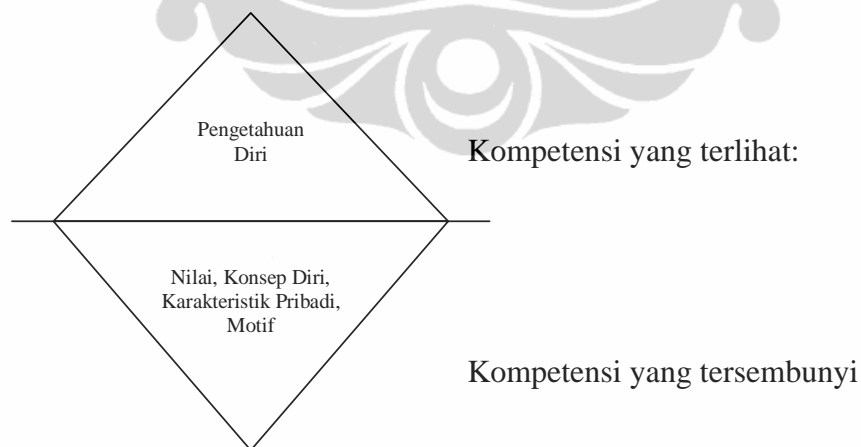
Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang diungkapkan oleh Simanjuntak dan Gibson memiliki kesamaan sudut pandang yaitu bahwa kinerja individu tidak hanya dipengaruhi oleh faktor yang berasal dalam diri pemangku jabatan tetapi juga faktor yang berasal di luar diri pemangku jabatan. Begitu pula halnya kinerja guru Sekolah Minggu, kinerjanya tidak akan optimal jika hanya mengandalkan masing-masing pribadi guru saja. Guru Sekolah Minggu juga membutuhkan dukungan organisasi tempatnya bernaung, yaitu Komisi Anak.

Perbedaan yang tampak pada kedua teori ini adalah pada perincian variabel yang mempengaruhi kinerja. Simanjuntak membagi variabelnya menjadi kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen, sedangkan Gibson membagi variabel individu, psikologis dan organisasi. Jika dikaitkan dengan objek penelitian dan organisasi yang menjadi tempat penerapan faktor-faktor ini, maka faktor yang dikemukakan oleh Simanjuntak lebih cocok jika diterapkan pada organisasi profit (organisasi industri) dimana di dalamnya terdapat dukungan manajemen berupa hubungan industrial dan kepemimpinan. Teori yang diungkapkan oleh Gibson, selain dapat diterapkan dalam organisasi profit, dapat juga diterapkan dalam organisasi non profit meskipun tidak semua sub variabel dapat diaplikasikan. Sekolah Minggu merupakan organisasi non profit, di dalamnya tidak terdapat susunan manajemen seperti layaknya organisasi profit, oleh karena itu maka teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kinerja individu Gibson.

Berikut ini adalah beberapa pembahasan yang mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

a. Kompetensi (Kemampuan dan Keterampilan)

Spenser & Spenser (1994) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan sebab akibat dengan prestasi kerja yang luar biasa dan juga berhubungan dengan efektivitas kerja. Kompetensi digambarkan sebagai sebuah *iceberg* (Palan, 2008, p.8). Pada model *iceberg*, kompetensi dibagi menjadi dua jenis yaitu kompetensi yang terlihat dan kompetensi yang tersembunyi. Kompetensi yang terlihat terdiri dari pengetahuan (*knowledge*) yang merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran dan keahlian/ keterampilan (*skills*) yang merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan. Pengetahuan yang tersembunyi terdiri dari nilai-nilai (*values*) dan konsep diri (*self concept*) yang merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, karakteristik pribadi (*traits*) yang merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, dan motif (*motives*) yang merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis, atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan. Model *iceberg* ini jika digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.4 Model Kompetensi *Iceberg*

Palan, R. *Competency Management*, 2007 p.8.

Kompetensi yang diungkapkan Spenser & Spenser merupakan hasil perkembangan dari dua jenis kompetensi sebelumnya. Kompetensi yang semula hanya menitikberatkan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta pengembangan karakter untuk peningkatan efektivitas kerja akhirnya berkembang untuk tujuan lain yaitu untuk pengembangan pendidikan sehingga munculah definisi yang ketiga yaitu kompetensi yang diartikan sebagai pengetahuan dan keterampilan individu. Penekanan definisi ini adalah pada kepemilikan pengetahuan dan keterampilan. Ulrich (1995) menyatakan kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan atau kemampuan individu yang diperagakan (Hutapea, 2008, p.6).

Kompetensi yang menitikberatkan pada kepemilikan pengetahuan dan keterampilan individu senada dengan kompetensi yang diungkapkan oleh Palan (2008, p.6) menyatakan bahwa kompetensi merujuk pada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan dan keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja. Menurut definisi ini, kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda yang mendorong perilaku. Fondasi karakteristik ini terbukti dalam cara seseorang berperilaku di tempat kerja.

Kompetensi individu yang dimiliki oleh guru Sekolah Minggu berupa keahlian dan keterampilan, sikap dan etos kerja akan mempengaruhi kinerja guru Sekolah Minggu. Seperti guru lainnya, seorang guru Sekolah Minggu juga dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan berupa kompetensi. Sarimaya (2008, p.17-22) menjelaskan bahwa terdapat empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang

mencakup penguasaan materi kurikulum pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali murid, dan masyarakat sekitar. Penguasaan guru terhadap keempat kompetensi ini akan membuat guru mampu menjalankan tugasnya sebagai pendidik dengan baik.

Kompetensi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru terungkap hasil penelitian Indrawati (2006) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru Matematika dalam pelaksanaan kurikulum berbasis kompetensi pada Sekolah Menengah atas kota Palembang adalah kompetensi yang dimiliki oleh para guru. Hasil penelitian Indrawati mendukung hasil penelitian Suhairi (1992) yang menyatakan bahwa semakin tinggi keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki guru maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkannya. Namun hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abidin (2002) Pome (2004) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dosen/ guru dengan kinerja yang dihasilkannya.

b. Lama Bekerja

Sopiah (2008, p.14) menyatakan bahwa belum terdapat bukti yang menunjukkan semakin lama seseorang bekerja maka tingkat produktivitasnya akan meningkat. Pada pengajaran Sekolah Minggu, Leo (2008, p.9) berpendapat bahwa lama guru Sekolah Minggu melayani di Sekolah Minggu tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerjanya. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa guru-guru senior lebih suka menikmati dan menganggap bahwa cara mengajarnya sudah sempurna sehingga kurang terbuka pada perubahan. Guru junior seringkali enggan untuk belajar atau berkonsultasi dengan guru senior. Perbedaan pengalaman merupakan kekurangan dan juga kelebihan yang dimiliki oleh para guru, oleh karena itu diperlukan upaya untuk saling berbagi untuk melengkapi dan meningkatkan kinerja.

Lebih lanjut Leo menyatakan bahwa lama seorang guru Sekolah Minggu melayani dapat menjebakanya ke dalam sebuah rutinitas yang berujung pada rendahnya kinerja. Guru Sekolah Minggu menjadi terbiasa dengan pekerjaan mengajar sehingga seringkali menganggap tidak perlu membuat persiapan mengajar. Hal ini merupakan kekeliruan besar karena tanpa persiapan sebenarnya seseorang yang sudah professional pun tidak dapat mengajar dengan baik.

Hasil penelitian Suhairi (1992) menyatakan bahwa pengalaman dalam mengajar tidak memberikan sumbangan berarti terhadap peningkatan kinerja guru. Guru dengan pengalaman kerja yang lebih tinggi justru menampakkan tanda-tanda penurunan kinerja. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Abidin (2002) yang menyatakan bahwa pengalaman yang dimiliki oleh seorang guru akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya dalam mengajar.

c. Umur

Gibson (1987) menyatakan faktor usia merupakan variabel dari individu yang pada dasarnya semakin bertambah usia seseorang akan semakin bertambah kedewasaannya, informasi yang diserap juga akan semakin banyak sehingga akan mempengaruhi kinerjanya. Sopiah (2008, p.14) menyatakan bahwa secara empiris dalam beberapa kasus terbukti bahwa umur mempengaruhi perilaku seorang guru Sekolah Minggu. Umur juga menentukan kemampuan seseorang untuk bekerja termasuk dalam merespons aksi yang dilancarkan oleh individu/ pihak lain.

Hasil penelitian Abidin (2002) menyatakan bahwa umur seorang dosen tidak mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dalam mengajar. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Pome (2004) yang juga menyatakan bahwa umur seorang guru tidak mempengaruhi kinerjanya dalam mengajar.

d. Jenis Kelamin

Sopiah (2008, p.14) menyatakan ciri-ciri biografis yang melekat pada individu berupa jenis kelamin dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Laki-laki dan perempuan diciptakan Tuhan berbeda satu sama lain dan memiliki peran, tugas, dan tanggung jawab yang berbeda, diantaranya di lingkungan keluarga. Perbedaan jenis kelamin juga menimbulkan perbedaan kemampuan fisik antara laki-laki dan

perempuan. Kodrat wanita membuatnya lebih sering tidak masuk kerja dibandingkan karyawan laki-laki misalnya karena hamil dan melahirkan, namun hal ini tidak serta merta menyimpulkan bahwa kinerja wanita lebih buruk dibandingkan dengan kinerja laki-laki. Seorang wanita memiliki sejumlah kelebihan dibandingkan dengan laki-laki diantaranya cenderung lebih rajin, disiplin, teliti dan sabar. Pendapat Sopiah bertentangan dengan hasil penelitian Pome (2004) yang menyatakan bahwa jenis kelamin seorang guru tidak mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya.

e. Sumber Daya

Sumber-sumber daya yang dimiliki organisasi mulai dari sumber daya manusia, sumber daya alam, dana, material, mesin-mesin, pasar, teknologi, informasi, jika dimiliki secara memadai baik secara kualitas maupun kuantitas akan memacu karyawan untuk berkinerja secara maksimal (Sopiah, 2008, p.39). Komisi Anak sebagai organisasi tempat guru Sekolah Minggu bernaung mendukung kinerja para guru Sekolah Minggu dengan menyediakan berbagai sumber daya diantaranya: melakukan pembagian kelas sesuai dengan kategori usia kemampuan anak; menerapkan sistem guru tetap untuk mengajar di tiap-tiap kelas; menyediakan kurikulum pengajaran yang terdiri dari kurikulum pelajaran, doa dan pengembangan kepribadian anak; menyelenggarakan pembinaan dan pelatihan guru; menyediakan koleksi alat peraga dan aktivitas kelas; menyediakan perpustakaan guru Sekolah Minggu; mendisain program kerja yang kreatif terarah; serta mengadakan program pembinaan untuk orang tua (Lie, 2009, p.116-121). Pentingnya dukungan sumber daya untuk mendukung kinerja yang dihasilkan oleh seorang guru tampak dalam hasil penelitian Abidin (2002) yang menyatakan bahwa sumber daya yang disediakan oleh Akademi Kesehatan Dinas Kesehatan Kota Palembang sebagai organisasi tempat dosen-dosen bernaung berhubungan erat dengan kinerja yang dihasilkan oleh para dosen.

f. Kepemimpinan

Faktor eksternal lain yang mempengaruhi kinerja pemegang jabatan dalam sebuah organisasi adalah kepemimpinan. Sopiah (2008, p.123-125) mengungkapkan bahwa kinerja yang baik akan dapat tercipta apabila seorang

pemimpin mampu menjalankan fungsi tugas dan fungsi pemeliharaannya dengan baik.

Fungsi tugas berhubungan dengan sesuatu yang harus dilakukan untuk memilih dan mencapai tujuan-tujuan secara rasional. Fungsi tugas seorang pemimpin antara lain: (a) Menciptakan kegiatan. pemimpin bertugas menetapkan deskripsi pekerjaan secara jelas untuk karyawan/ bawahannya, dengan semikiansetiapa karyawan dapat merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatannya dari waktu ke waktu dengan baik; (b) Mencari informasi. Informasi merupakan sumber daya yang sangat penting untuk dimiliki organisasi, pemimpin bertugas untuk mencari informasi tersebut dengan cepat, tepat, dan akurat; (c) Memberi informasi. Informasi yang didapat kemudian didistribusikan kepada bawahannya agar karyawan bisa mendapatkan semua informasi yang dibutuhkannya; (d) Memberi pendapat. Pemimpin bertugas untuk memberi pendapat kepada bawahannya diminta ataupun tidak jika dirasakan perlu; (e) Menjelaskan. Pemimpin bertugas untuk menjelaskan apa saja yang dirasakan belum jelas kepada bawahannya, misalnya mengenai tugas, kewajiban, dan hak-hak bawahan; (f) Mengkoordinasikan. Tanpa koordinasi yang baik, maka organisasi tidak dapat berjalan secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya; (g) Meringkaskan. Tugas pemimpin adalah untuk meringkaskan dan menyimpulkan semua yang telah disepakati agar bawahan bisa mencapai pemahaman yang sama tentang suatu hal, misalnya kebijakan-kebijakan yang diambil organisasi; (h) Menguji kelayakan. Pemimpin bertugas untuk menguji layak tidaknya sebuah program dilakukan oleh organisasi. Jika dinilai layak, maka dapat dilaksanakan, sebaliknya jika tidak layak, maka tidak akan dilaksanakan; (i) Mengevaluasi. Pemimpin haruslah mengevaluasi orang ataupun kegiatan dengan harapan semua kegiatan ataupun orang bergerak ke arah yang telah ditetapkan sebelumnya. Jika terdapat penyimpangan, maka haruslah segera ditanggulangi agar organisasi berfokus pada pencapaian tujuan; (j) Mendiagnosis. Pemimpin bertugas untuk mendiagnosis permasalahan-permasalahan sebelum muncul ke permukaan melalui gejala-gejala yang timbul sehingga dapat segera melakukan tindakan preventif.

Fungsi pemeliharaan berhubungan dengan kepuasan emosi yang diperlukan untuk mengembangkan dan memelihara kelompok, masyarakat, dan keberadaan organisasi. Fungsi pemeliharaan yang diemban oleh seorang pemimpin antara lain: (a) Mendorong semangat. Memotivasi karyawan agar bergairah dan bersemangat dalam bekerja merupakan tugas pemimpin. Semua ini dilakukan agar karyawan dapat berkinerja dengan baik; (b) Menetapkan standar. Pemimpin bertugas untuk menetapkan standar kinerja yang jelas agar karyawan dapat mengetahui apakah kinerja yang dilakukannya sudah baik atau belum; (c) Mengikuti. Pemimpin haruslah memantau pelaksanaan tugas yang sudah didistribusikan kepada anak buahnya; (d) Mengekspresikan perasaan. Perasaan senang ataupun tidak senang haruslah dapat diekspresikan dengan baik agar bawahan dapat mengerti apa yang diinginkan oleh pemimpin; (e) Mengambil konsensus. Tugas pemimpin adalah mengambil dan menetapkan konsensus walaupun prosesnya melibatkan banyak orang; (f) Menciptakan keharmonisan. Keharmonisan hubungan antar individu, antara atasan bawahan, antara tugas/ kewajiban dengan hak, dan antara fisik dan psikis perlu dibangun; (g) Mengurangi ketegangan. Ketegangan yang berlebihan dapat menimbulkan akibat yang tidak baik terhadap kinerja baik kinerja individu, kelompok, ataupun organisasi.

Lie (2009, p.129) menyatakan bahwa kepemimpinan seorang pendeta sangat menentukan proses pembinaan anak dalam Sekolah Minggu. Sebagai seorang pemimpin, pendeta memiliki peran dan tugas untuk memberi waktu untuk memperhatikan guru-guru Sekolah Minggu termasuk permasalahan/ pengumpulan dan kegiatan/ program kerja mereka. Pendeta memiliki tugas untuk menggembalakan guru-guru Sekolah Minggu. Masalah yang ditemui guru dalam kehidupannya memerlukan panduan dari gembala, peran ini tidak dapat dilakukan oleh sesama guru, melainkan merupakan tugas pendeta. Pendeta juga berperan besar dalam mengajak jemaat lain untuk ikut ambil bagian dalam pelayanan anak melalui khotbah yang diberikannya dalam berbagai kesempatan. Melalui dukungan pendeta sebagai seorang pemimpin, maka guru Sekolah Minggu dapat terus termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya bagi kesuksesan pelayanan anak. Pernyataan Lie tersebut

bertentangan dengan hasil penelitian Abidin (2002) yang mendapati bahwa kepemimpinan dalam lembaga pendidikan tidak mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh dosen.

g. Struktur

Simanjuntak (2005, p.97) mengungkapkan bahwa kinerja individu dapat ditingkatkan melalui dukungan organisasi salah satunya dengan struktur organisasi yang memuat pembagian tugas yang jelas. Sopiah (2008, p.39) mengungkapkan bahwa struktur organisasi yang telah disusun dengan memperhatikan dengan baik konsep *the right man on the right time at the right place* akan memacu anggota organisasi untuk berkinerja lebih baik dari waktu ke waktu.

Komisi Anak sebagai organisasi tempat guru Sekolah Minggu bernaung juga memiliki struktur organisasi. Anderson (2003, p.83) menyatakan bahwa setiap guru Sekolah Minggu adalah pemimpin-pemimpin yang bertanggung jawab kepada Tuhan, satu sama lain serta terhadap pemimpin organisasi Sekolah Minggu (Komisi Anak). Gereja telah menyerahkan administrasi Sekolah Minggu kepada pemimpin Sekolah Minggu. Pemimpin Sekolah Minggu bekerja sama sepenuhnya dengan pendeta yang menjadi pemimpin rohani dalam gereja. Pemimpin Sekolah Minggu dibantu oleh para pemimpin bagian yang bertanggung jawab dalam administrasi di dalam bagian mereka. Setiap guru Sekolah Minggu harus menghormati putusan para pemimpin dan bekerja sama dalam segala hal.

h. Disain Pekerjaan

Davis (1966) mendefinisikan *job design/* disain pekerjaan sebagai *the specification of the contents, methods, and relationships of jobs in order to satisfy technological and organizational requirements as well as the social and personal requirements of the job holder* (Armstrong, 2006, p.330-331). Disain pekerjaan memiliki dua tujuan: pertama, untuk memenuhi kebutuhan organisasi akan produktivitas, efisiensi operasional, dan kualitas produk ataupun jasa; kedua, untuk memenuhi kebutuhan individu akan minat, tantangan, dan prestasi yang diberikan untuk berkinerja dengan baik.

Umumnya kegiatan dalam mengajar di kelas Sekolah Minggu terdiri dari tiga kegiatan utama yaitu kegiatan pembukaan, inti dan penutup. Kegiatan pembukaan dilakukan dengan memberikan sambutan kepada murid yang hadir, memimpin doa dan puji-pujian serta memberikan persembahan. Kegiatan inti dalam Sekolah Minggu adalah menceritakan Firman Tuhan serta memberikan aktivitas yang berhubungan dengan bahan ajar. Kegiatan penutup dilakukan dengan memimpin puji-pujian, doa serta memberikan pengumuman yang sekiranya dibutuhkan. Sub kegiatan yang ada dalam kegiatan mengajar di Sekolah Minggu bukanlah sebuah susunan yang baku. Leo (2009, p.26-31) menyatakan bahwa setiap kelas Sekolah Minggu dapat memiliki desain kegiatannya sendiri. Kegiatan tidak harus seragam dengan kelas lain karena kebutuhan di satu kelas tidak sama dengan kebutuhan di kelas lainnya.

i. Persepsi

Robbins (1986) menyebutkan persepsi sebagai *“a process which by individuals organize and interpretation their sensory impressions in order to give meaning to their environment”*. Persepsi merupakan suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesannya untuk memberi arti tertentu pada lingkungannya. Gitosudarmo (1997) menyebutkan persepsi adalah suatu proses memperhatikan dan menyeleksi, mengorganisasikan dan menafsirkan lingkungan (Sopiah, 2008, p.18-19). Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi perbedaan persepsi dalam memaknai sesuatu, yaitu pemberi kesan, sasaran, dan situasi.

Bagaimana seseorang memberikan arti terhadap sesuatu ditentukan oleh karakteristik kepribadian orang tersebut. Umur, lama bekerja, status, tingkat pendidikan, agama, budaya akan mempengaruhi seseorang dalam mempersepsikan sesuatu. Atribut yang melekat pada sasaran objek yang akan dipersepsikan dapat mempengaruhi bagaimana seseorang mempersepsikan hal tersebut. Atribut atau ciri misalnya wujud fisik, tinggi, bentuk tubuh, rambut, cara berpakaian, suara, gerakan, bahasa tubuh, maupun sikap. Situasi atau konteks dimana kita melihat atau objek adalah penting. Lingkungan sangat menentukan individu/ kelompok dalam mempersepsikan objek atau kejadian.

Memahami persepsi individu ataupun kelompok merupakan sesuatu hal yang penting sebab dalam kehidupan sehari-hari, baik di organisasi ataupun di masyarakat umum, perilaku individu/ kelompok didasari oleh bagaimana individu/ kelompok tersebut mempersepsikan semua stimulus yang datang dari lingkungan. Terkadang persepsi seseorang/ kelompok seringkali tidak menunjukkan situasi dan kondisi sebenarnya. Perbedaan persepsi tiap individu / kelompok dalam memaknai suatu tugas dalam sebuah organisasi adalah hal yang biasa. Perbedaan ini dapat berdampak pada timbulnya permasalahan bahkan konflik antar individu maupun antar kelompok, oleh karena itu memahami persepsi baik individu maupun kelompok amatlah penting.

j. Pelatihan

Pelatihan merupakan sebuah proses pembelajaran. Robbins (1993) menyebutkan belajar adalah proses perubahan yang relative konstan dalam tingkah laku yang terjadi karena adanya suatu pengalaman atau latihan (Sopiah, 2008, p.22-22). Berdasarkan pengertian tersebut, Sopiah merumuskan tiga komponen belajar, yaitu: (1) belajar melibatkan adanya perubahan, yaitu perubahan dari buruk menjadi baik, dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa. (2) Perubahan yang terjadi bersifat permanent. Perubahan yang bersifat sementara menunjukkan kegagalan dalam proses belajar. (3) Belajar berarti ada perubahan perilaku. Belajar tidak hanya mengubah pikiran dan sikap, tetapi yang lebih penting lagi adalah bahwa belajar harus mengubah perilaku subjek ajar.

Simanjuntak (2005, p.93) menyatakan bahwa pembelajaran dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lie (2009, p.98-99) menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan yang optimal dalam pengajaran Sekolah Minggu yaitu menjadikan anak Sekolah Minggu mengenal dan mencintai Juru Selamatnya, maka seorang guru Sekolah Minggu harus mau belajar dan berlatih mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kreativitasnya sebagai seorang guru. Leo (2008, p.10) mengungkapkan tantangan yang paling berat dalam Sekolah Minggu adalah bila guru

tidak mau belajar untuk meningkatkan diri. Guru Sekolah Minggu tidak harus lebih pintar dari muridnya, tetapi guru Sekolah Minggu harus menguasai materi ajar yang berkaitan dengan nilai kehidupan Kristiani. Guru Sekolah Minggu harus menyadari bahwa materi ajar yang bersumber dari Firman Tuhan tidak pernah habis atau tamat untuk dipelajari.

Pelatihan tidak selalu menjadi faktor yang mempengaruhi hasil kinerja seorang guru. Hasil penelitian Pome (2004) menyatakan bahwa pelatihan yang diikuti oleh guru tidak serta merta mempengaruhi peningkatan kinerjanya dalam mengajar.

k. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Armstrong (2006, p.252) menyatakan bahwa motivasi menitikberatkan pada faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak laku dengan cara tertentu. Pada dasarnya terdapat tiga karakteristik pokok motivasi seperti yang diungkapkan oleh Arnold *et al* (1991) yaitu *direction- what a person is trying to do*, yaitu arah yang dituju oleh usaha dan kemauan yang dimiliki oleh seseorang; *effort-how hard a person is trying*, yaitu usaha yang menunjuk pada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya; dan *persistence- how long a person keeps on trying*, yaitu kemauan keras yang ditunjukkan oleh seseorang ketika menerapkan usahanya pada tugas-tugas pekerjaannya (Armstrong, 2006, p.252). Kemauan yang keras akan membuat segala usaha akan dilakukan. Kegagalan tidak akan membuat patah arang untuk terus berusaha untuk pencapaian tujuan.

Ketiga karakteristik pokok motivasi di atas merumuskan motivasi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan pada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu (Sopiah, 2008 p.171). Hasil-hasil yang dimaksud dapat berupa produktifitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Motivasi juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru Sekolah Minggu. Lie (2009, p. 80-83) mengungkapkan bahwa umumnya terdapat berbagai macam alasan yang mendorong seseorang untuk menjadi guru Sekolah Minggu. Menurut Lie, ada tiga golongan motivasi dalam pelayanan Sekolah

Minggu yaitu motivasi yang salah, motivasi yang kurang berkualitas dan motivasi rohani.

Motivasi yang salah yang mendorong seseorang dalam pelayanan Sekolah Minggu antara lain untuk mengisi waktu luang; sambil menunggu anak yang sedang Sekolah Minggu; untuk mendapatkan status dalam pergaulan; ataupun untuk mencari pasangan. Guru dengan motivasi yang salah umumnya tidak akan bertahan lama dan akan meninggalkan pelayanannya begitu kekosongan yang ada (waktu, pasangan, status) telah terpenuhi.

Motivasi yang kurang berkualitas hanya bersifat jangka pendek. Motivasi tersebut antara lain menyukai anak kecil; ingin belajar berorganisasi; ingin memajukan Sekolah Minggu yang ada di gerejanya; karena diminta oleh orang tua atau teman; dan lainnya. Motivasi ini tidak salah, namun sifatnya tidak kuat dan mudah patah karena kurang berkualitas.

Motivasi rohani adalah motivasi yang diharapkan dimiliki oleh setiap guru Sekolah Minggu. Motivasi rohani adalah motivasi yang bersifat jangka panjang dan berakar kuat pada iman. Motivasi tersebut antara lain sebagai ucapan syukur atas berkat yang diberikan Tuhan; sebagai jawaban atas panggilan Tuhan; untuk membina anak-anak agar mereka siap menjadi orang percaya yang penuh iman dan memiliki hidup yang menjadi kesaksian dan pelayanan bagi Tuhan. Motivasi tersebut berbobot karena berdasarkan kasih kepada Kristus yang telah mati bagi kita dan sebagai persembahan dan ungkapan syukur atas karya Kristus dalam hidup kita. Penghayatan akan kasih dan pengorbanan Kristuslah yang membuat motivasi rohani berakar, bertumbuh, mewujudkan dalam ungkapan syukur yang diwujudkan dalam bentuk pelayanan kepada anak-anak.

Bandingkan motivasi di atas dengan motivasi yang kurang berkualitas. Motivasi yang kurang berkualitas mungkin dapat menjadi titik awal perjumpaan dengan Sekolah Minggu. Sebagai motivasi awal, motivasi tersebut sah-sah saja, namun harus segera diganti, disempurnakan, dan dilengkapi dengan motivasi rohani. Tanpa motivasi rohani seorang guru hanya akan bertahan beberapa saat. Kalaupun ia bertahan, biasanya pelayanannya penuh masalah dan mudah patah di tengah jalan

karena akar motivasinya begitu dangkal. Guru Sekolah Minggu dengan akar motivasi yang dangkal biasanya kurang bersemangat dan kurang total memberi diri untuk pelayanan sehingga akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkannya.

Motivasi dalam hasil penelitian Pome (2004) tidak mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh guru. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Indrawati (2006) yang menyatakan bahwa motivasi yang dimiliki oleh para guru memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja yang dihasilkan.

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini mengacu pada teori faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang diungkapkan oleh Gibson yaitu variabel individu, variabel psikologis dan variabel organisasi. Gibson merumuskan variabel individu menjadi sub variabel kemampuan dan keterampilan mental dan fisik; latar belakang keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman; serta sub variabel demografis mencakup umur, etnis dan jenis kelamin. Variabel organisasi dirumuskan menjadi sub variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan disain pekerjaan. Variabel psikologis dirumuskan menjadi sub variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

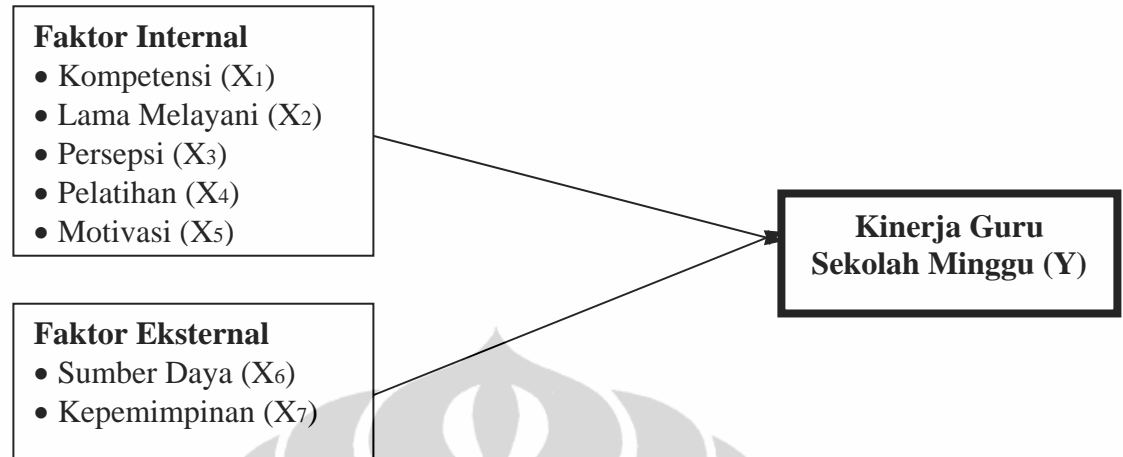
Pada penelitian ini variabel individu dan variabel psikologis dirumuskan menjadi faktor internal yang berasal dari dalam diri pemangku jabatan sedangkan variabel organisasi dirumuskan menjadi faktor eksternal. Faktor internal dirumuskan menjadi kompetensi, lama melayani, persepsi, pelatihan, dan motivasi. Faktor eksternal dirumuskan menjadi sumber daya dan kepemimpinan.

Sub variabel jenis kelamin, umur, latar belakang pendidikan, serta lama melayani (pengalaman) sebagai guru Sekolah Minggu digunakan untuk mendapatkan gambaran karakteristik sampel penelitian. Sub variabel latar belakang keluarga dan etnis merupakan hal yang sensitif untuk diteliti serta membutuhkan penelitian dalam jangka panjang dan tidak mungkin terjangkau oleh kuesioner. Oleh karena keterbatasan yang dimiliki peneliti maka kedua faktor ini tidak dimasukkan ke

dalam variabel yang akan diteliti. Demikian pula dengan sub variabel sikap yang membutuhkan penguasaan ilmu psikologi dalam melakukan penelitian.

Sub variabel organisasi yaitu imbalan, struktur, dan disain pekerjaan tidak dimasukkan ke dalam variabel faktor eksternal yang akan diteliti. Imbalan tidak dimasukkan ke dalam variabel yang akan diteliti karena guru Sekolah Minggu tidak menerima imbalan atas jasa yang diberikannya. Struktur dan disain pekerjaan tidak diteliti karena penelitian hanya dilakukan di satu institusi sehingga hasil yang didapatkan homogen. Tidak dimasukkannya variabel tersebut tidak akan mempengaruhi validitas dalam penelitian, karena penelitian ini hanya mengukur kinerja guru Sekolah Minggu yang mengajar di Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari, tidak mengeneralisir populasi lain yang lebih luas.

Variabel terikat yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah kinerja guru Sekolah Minggu dalam mengajar yang di dalamnya mencakup kegiatan perencanaan pengajaran, pelaksanaan pengajaran dan evaluasi hasil pengajaran. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dirumuskan menjadi kompetensi, lama melayani, persepsi, pelatihan dan motivasi. Faktor eksternal dirumuskan menjadi sumber daya dan kepemimpinan. Secara ringkas, kerangka konsep penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 2.5 Kerangka Berpikir Penelitian

Teori Perilaku dan Kinerja Gibson (Ilyas, Y. *Kinerja*, 1999 p.55), telah diolah kembali.

Berdasarkan kerangka penelitian dan pemaparan teori-teori kinerja, operasionalisasi konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Operasionalisasi Konsep

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja Guru Sekolah Minggu	Perencanaan Pembelajaran	Mengikuti kelas persiapan; Melakukan persiapan pribadi; Mempersiapkan susunan acara pengajaran.
	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	Datang tepat waktu; Melakukan penataan ruangan; Memimpin pujian; Mengiringi pujian dengan alat musik; Memimpin doa; Bercerita; Memimpin pengumpulan persembahan; Memimpin aktivitas; Berinteraksi dengan anak; Mendata kehadiran anak; Melaporkan hasil pengajaran.

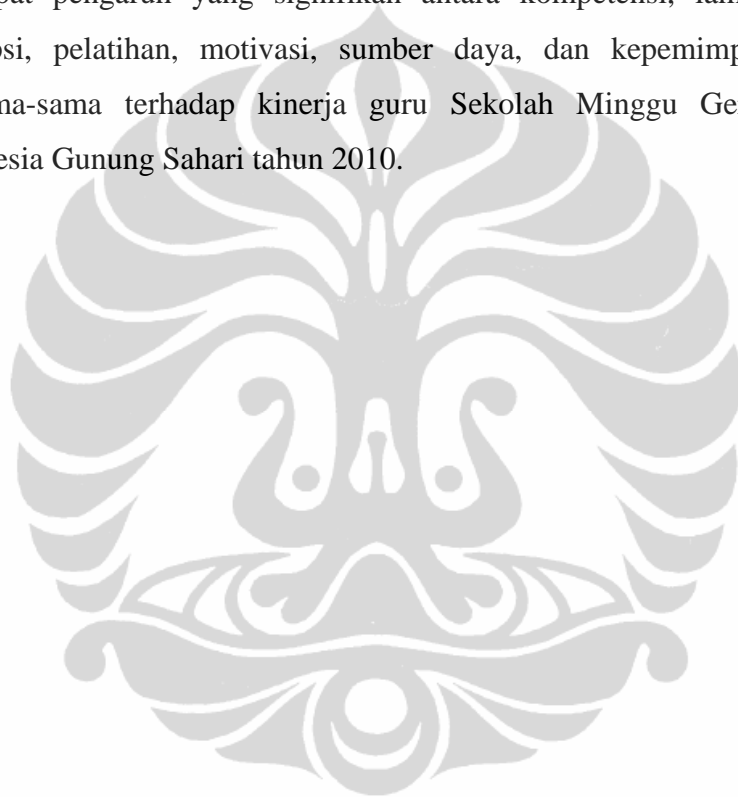
	Evaluasi Hasil Pembelajaran	Evaluasi diri; Memberikan kritik dan saran yang membangun kepada rekan; Melawat anak; Mengembangkan diri.
Kompetensi	Kompetensi Kepribadian	Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam mengajar; Mampu guru untuk menjadi contoh bagi anak.
	Kompetensi Pedagogik	Menguasai pola perkembangan psikologi anak; Mampu menyelenggarakan pengajaran dengan baik dan tertib; Mampu menghidupkan suasana kelas; Menguasai media dan teknologi.
	Kompetensi Profesional	Mampu menjelaskan topik pengajaran; Mampu mengaitkan pokok bahasan satu dengan lainnya; Mampu berkomunikasi dengan anak.
	Kompetensi Sosial	Mampu menyampaikan pendapat; Mampu menerima kritik dan saran dari orang lain; Mudah bergaul di berbagai kalangan.
Lama Melayani	Keterkaitan lama seseorang melayani dengan kinerja yang dihasilkannya	Semakin lama seseorang melayani maka semakin memahami pengajaran di Sekolah Minggu, Lebih memahami perkembangan psikologi anak, menguasai bahan ajar, mengikuti kelas persiapan, memimpin pujian dan bercerita lebih baik, menjalankan tugasnya lebih baik.
Persepsi	Pola pandang guru Sekolah Minggu terhadap tugas dan tanggung jawabnya	Guru memiliki keyakinan akan panggilan sebagai guru penuh waktu; memahami visi dan misinya sebagai guru, memiliki hubungan pribadi yang akrab dengan Tuhan, tugas sebagai gembala bagi anak, menjadi contoh yang baik dalam beribadah.

Pelatihan	Pembelajaran yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja	Pelatihan teknik bercerita, memimpin pujian, memainkan alat musik, pola asuh dan perkembangan psikologi anak, teknik membuat kreativits, pendalaman isi Alkitab
Motivasi	Hal yang mendorong seseorang untuk menjadi guru Sekolah Minggu	Mencintai anak-anak; Prihatin dengan keadaan Sekolah Minggu di gereja; Menjadi Kepanjangannya tangan Kristus; Belajar melayani; Memenuhi permintaan; Mencari teman/ kelompok; Mengembangkan talenta; Mencintai Tuhan; Mengucap syukur.
Sumber Daya	Sumber Daya Manusia, Sarana dan Prasarana yang mendukung kinerja guru Sekolah Minggu	Pembagian kelas sesuai usia anak; Jumlah guru yang cukup; Koleksi buku-buku, alat peraga , dan aktivitas yang lengkap; Kebersihan, pencahayaan ruangan yang terjaga; Sarana belajar mengajar yang memadai; Pembicara kelas persiapan yang kompeten; Program pembinaan yang bermanfaat.
Kepemimpinan	Sikap dan tindakan para pengurus Komisi Anak dalam mendukung kinerja guru	Memberikan setiap informasi, solusi kepada guru; Melakukan evaluasi pengajaran, program pembinaan untuk guru; Menentukan standard kinerja.

2.5 Hipotesis Penelitian

1. Ho Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.
Ha Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.
2. Ho Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lama melayani terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.
Ha Terdapat pengaruh yang signifikan antara lama melayani terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.
3. Ho Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.
Ha Terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.
4. Ho Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.
Ha Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.
5. Ho Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.
Ha Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.
6. Ho Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara sumber daya terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.
Ha Terdapat pengaruh yang signifikan antara sumber daya terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.
7. Ho Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.

- Ha Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.
8. Ho Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, lama melayani, persepsi, pelatihan, motivasi, sumber daya, dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.
- Ha Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, lama melayani, persepsi, pelatihan, motivasi, sumber daya, dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.



BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatif di mana penelitian ini berusaha untuk menjelaskan variabel bebas (kompetensi, lama melayani, persepsi, pelatihan, motivasi, sumber daya, kepemimpinan) apakah yang mempengaruhi variabel terikat (kinerja guru Sekolah Minggu). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dalam bentuk studi regresi yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh sejumlah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Minggu sebagai variabel terikat. Jenis data yang digali dalam penelitian ini merupakan pemahaman atas fenomena yang bersifat kualitatif kemudian diterjemahkan ke dalam angka kuantitatif. Maksud dan tujuan dari penggunaan pendekatan kuantitatif ini adalah agar data yang didapatkan dari hasil penelitian dapat dianalisa dengan menggunakan statistik kemudian diinterpretasikan ke dalam bahasa kualitatif agar lebih mudah dipahami.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Minggu anggota Komisi Anak Gereja Kristen Indonesia. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan metode total sampling di mana sampel seluruh anggota sampel menjadi responden. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Minggu anggota Komisi Anak Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari. Komisi Anak Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari Jakarta dipilih sebagai sampel dalam penelitian ini karena Komisi Anak di Gereja ini telah berdiri sejak tahun 1940. Jumlah guru yang tercatat pada periode Maret 2010 adalah sebanyak 120 orang sehingga dapat mewakili keseluruhan populasi.

3.3 Instrumen Penelitian

Alat ukur dalam penelitian ini berbentuk kuesioner dengan 4 (empat) alternatif jawaban yang bersifat ordinal berupa skala Likert. Pernyataan yang terdapat dalam kuesioner diberikan empat alternatif jawaban yang diberi skor 1 (satu) sampai 4 (empat) sebagai berikut:

- skor 4 (empat) = Sangat Setuju (SS)
- skor 3 (tiga) = Setuju (S)
- skor 2 (dua) = Tidak Setuju (TS)
- skor 1 (satu) = Sangat Tidak Setuju (STS)

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) sumber yaitu:

1. Data Primer

Sumber data yang diperoleh dari responden dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner berupa item-item pernyataan yang disebarakan kepada seluruh guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari.

2. Data Sekunder

Sumber data yang diperoleh dari studi kepustakaan melalui berbagai literatur dan buku-buku yang berhubungan langsung dengan topik yang diteliti. Selain itu data sekunder didapatkan dari kuesioner yang disebarakan kepada para orang tua murid Sekolah Minggu. Tujuannya adalah sebagai data pembanding dari data hasil kuesioner yang disebarakan kepada Guru Sekolah Minggu untuk digunakan dalam analisis data.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Bebas

Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent variable*). Dalam penelitian ini variabel bebas dibedakan menjadi variabel faktor internal dan variabel faktor eksternal.

3.5.1.1 Variabel Faktor Internal

Variabel faktor internal memiliki sub-sub variabel sebagai berikut:

1. Kompetensi (X₁)
 Definisi : Pernyataan tentang kompetensi kepribadian, pedagogik, professional dan sosial yang perlu dimiliki guru Sekolah Minggu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Lama Melayani (X₂)
 Definisi : Pernyataan tentang keterkaitan lama tahun pelayanan guru Sekolah Minggu terhadap kinerja yang dihasilkannya.
3. Persepsi (X₃)
 Definisi : Pernyataan tentang cara pandang guru Sekolah Minggu dalam memaknai tugas dan tanggung jawabnya.
4. Pelatihan (X₄)
 Definisi : Pernyataan tentang keterkaitan antara pelatihan yang dibutuhkan guru Sekolah Minggu untuk mendukung kinerja yang dihasilkannya.
5. Motivasi (X₅)
 Definisi : Pernyataan tentang sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat guru Sekolah Minggu untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

3.5.1.b Variabel Faktor Eksternal

Variabel faktor eksternal memiliki sub-sub variabel sebagai berikut:

1. Sumber Daya (X₆)
 Definisi : Pernyataan tentang sumber daya yang disediakan oleh Komisi Anak sebagai organisasi tempat guru Sekolah Minggu bernaung untuk mendukung agar guru Sekolah Minggu dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

2. Kepemimpinan (X_7)

Definisi : Pernyataan tentang sikap para pemimpin yang mendorong guru-guru untuk berkinerja baik dalam mengajar.

3.5.2 Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru Sekolah Minggu (Y) dalam mengajar yang di dalamnya mencakup pernyataan mengenai tugas dan tanggung jawab guru Sekolah Minggu dalam kegiatan perencanaan pengajaran, pelaksanaan pengajaran dan evaluasi hasil pengajaran.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Transformasi Data Ordinal menjadi Data Interval

Sebelum dilakukan analisis data hasil penelitian terlebih dahulu dilakukan transformasi data ordinal menjadi data interval. Transformasi dilakukan karena teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini membutuhkan data interval sebagai persyaratan. Penelitian menggunakan data ordinal, oleh karena itu untuk dapat melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan transformasi data dari data ordinal menjadi data interval. Proses transformasi data ini dilakukan dengan bantuan program Ordi versi 1.0 (Junaidi, 2010). Metode transformasi data yang digunakan dalam program Ordi ini adalah *method of successive interval*, Hays (1976), dengan tahapan sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi observasi untuk setiap kategori
2. Menghitung proporsi pada masing-masing kategori
3. Dari proporsi yang diperoleh, dihitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori
4. Menghitung nilai Z (distribusi normal) dari proporsi kumulatif

5. Menentukan nilai batas Z (nilai fungsi padat probabilitas pada absis Z) untuk setiap kategori dengan rumus

$$\delta(Z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{(Z^2/2)}{2}}, -\delta < Z < +\delta \quad (3.1)$$

Dimana $\pi = 3.14159$ dan $e = 2.71828$

6. Menghitung *scale value* (interval rata-rata) untuk setiap kategori

$$\text{Scale} = \frac{\text{kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}} \quad (3.2)$$

7. Menghitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori dengan persamaan:

$$\text{score} = \text{scale Value} + \left| \text{scale Value}_{\min} \right| + 1 \quad (3.3)$$

3.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.2.1 Uji Validitas

Analisis data terlebih dahulu diawali dengan menguji validitas instrumen penelitian untuk masing-masing variabel. Validitas merupakan ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur. Pada penelitian ini akan dilakukan pengujian validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Analisis yang digunakan untuk pengukuran validitas dalam penelitian ini adalah analisis Korelasi Produk Momen Pearson (*Bivariate Pearson*). Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item

pernyataan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap (Priyatno, 2008, p.17).

Validitas instrumen penelitian diuji dengan menggunakan teknik Korelasi Produk Momen Pearson (*Bivariate Pearson*). Koefisien korelasi item- total dengan *Bivariate Pearson* dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{n\sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n\sum i^2 - (\sum i)^2][n\sum x^2 - (\sum x)^2]}} \quad (3.4)$$

Keterangan:

- rix = Koefisien korelasi item-total (*Bivariate Pearson*)
- i = Skor item
- x = Skor total
- n = Banyaknya subjek

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05) maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05) maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, pengujian yang dilakukan selanjutnya adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian reliabilitas yang dilakukan adalah dengan

menggunakan metode Alpha (Cronbach's). Rumus reliabilitas dengan metode Alpha adalah:

$$r_{11} = [k / (k-1)] [1 - (\sum \sigma_b^2 / \sum \sigma_1^2)] \quad (3.5)$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir
- $\sum \sigma_1^2$ = Varian total

Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0.05, artinya instrument dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment*. Jika dalam uji validitas didapati ada item-item yang tidak valid, maka untuk pengujian reliabilitasnya item yang tidak valid tersebut tidak dimasukkan.

3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah seluruh data ditransformasikan menjadi data interval, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Analisis regresi linear berganda merupakan suatu alat analisis untuk menganalisis hubungan secara linear dua atau lebih variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel terikat (Y). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negative, serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan (Priyatno, 2008, p.73). Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n \quad (3.6)$$

Dimana:

- Y = Variabel terikat
- X_n = Variabel bebas
- a = Konstanta (nilai Y apabila $X_n = 0$)
- b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda, selanjutnya dapat dilakukan analisis korelasi ganda, analisis determinasi (R^2), dan pengujian hipotesis yang terdiri dari uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) dan uji koefisien regresi secara parsial (uji t).

3.6.4 Analisis Korelasi Ganda (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) terhadap variabel terikat (Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel terikat (Y). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Rumus korelasi ganda dengan dua variabel bebas adalah:

$$R_{y.X_1X_2} = \sqrt{\frac{(r_{yX_1})^2 + (r_{yX_2})^2 - 2.(r_{yX_1}).(r_{yX_2}).(r_{X_1X_2})}{1 - (r_{X_1X_2})^2}} \quad (3.7)$$

Keterangan:

$R_{y.X_1X_2}$ = Korelasi variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan Y

r_{yx_1} = Korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

Pedoman untuk memberikan interpretasi korelasi adalah sebagai berikut (Priyatno, 2008, p.60):

0.00 – 0.199 = sangat rendah

0.20 – 0.399 = rendah

0.40 – 0.599 = sedang

0.60 – 0.799 = kuat

0.80 – 1.000 = sangat kuat

3.6.5 Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel terikat (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat, atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel terikat. R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sempurna, atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel terikat. Rumus mencari koefisien determinasi dengan dua variabel bebas adalah:

$$R^2 = \frac{(r_{yx_1})^2 + (r_{yx_2})^2 - 2.(r_{yx_1}).(r_{yx_2}).(r_{x_1x_2})}{1 - (r_{x_1x_2})^2} \quad (3.8)$$

Keterangan:

$R_{y.x_1x_2}$ = Koefisien determinasi

r_{yx_1} = Korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

3.6.6 Pengujian Hipotesis

3.6.6.1 Uji Koefisien Regresi secara Bersama-sama (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y), atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). F hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n-k-1)} \quad (3.9)$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel bebas

3.6.6.2 Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). rumus t hitung pada analisis regresi adalah:

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}} \quad (3.10)$$

Keterangan:

b_i = Koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = Standar eror variabel i

3.7 Objektivitas Penelitian

Penulis merupakan bagian dari sampel yang akan diteliti. Untuk menjaga objektivitas dalam penelitian ini maka peneliti menarik diri dari sampel responden yang akan diteliti. Rumusan instrumen penelitian tidak mengacu pada pemahaman penulis tetapi berdasarkan buku-buku literatur yang berkaitan dengan topik penelitian. Selain itu untuk menghindari subjektivitas guru Sekolah Minggu dalam menjawab pertanyaan, penulis juga menyebarkan kuesioner kepada orang tua anak Sekolah Minggu sebagai data yang dapat digunakan untuk membandingkan jawaban responden guru. Hasil penelitian juga terlebih dahulu dikonsultasikan kepada beberapa orang baik guru Sekolah Minggu ataupun beberapa jemaat pemerhati Sekolah Minggu sebelum disimpulkan.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Kebaktian Sekolah Minggu yang diselenggarakan oleh Komisi Anak Gereja Kristen Indonesia saat ini berlangsung di empat tempat yaitu di pusat (gedung gereja) dan cabang-cabang yaitu cabang SDK III, cabang Thoyib, dan cabang Tanah Tinggi. Kegiatan Sekolah Minggu yang diadakan di pusat diselenggarakan sebanyak dua kali yaitu pukul 08.00 WIB dan pukul 10.00 WIB, sedangkan di cabang hanya diselenggarakan sebanyak satu kali yaitu pukul 08.00 WIB.

Kebaktian Sekolah Minggu di pusat pada pukul 08.00 WIB terdiri dari 21 kelas yaitu empat kelas batita (Batita A1, A2, B, dan C), tiga kelas balita (TK A, B1, dan B2) serta masing-masing dua kelas (kelas A dan B) untuk kelas 1 sampai tunas. Pada pukul 10.00 WIB diselenggarakan 9 kelas yang terdiri dari tiga kelas batita (Batita A, B, dan C), dua kelas balita (TK A dan B), dan masing-masing satu kelas untuk kelas 1, kelas 2 - 3, kelas 4 - 6, dan kelas tunas. Cabang SDK III mengadakan lima kelas yang terdiri dari masing-masing satu kelas untuk kelas batita, balita, kelas 1 - 2, kelas 3, dan kelas 4 - 6. Cabang Tanah tinggi yang beralamat di Jalan Tanah Tinggi I/1 mengadakan tiga kelas Sekolah Minggu yaitu kelas balita, kelas kecil (kelas 1 - 3) dan kelas besar (kelas 4 - 6). Cabang Thoyib menyelenggarakan kebaktian Sekolah Minggu di Jalan Maphar II/77A sebanyak dua kelas yaitu kelas kecil (kelas 1 - 3) dan kelas besar (kelas 4 - 6).

Kebaktian Sekolah Minggu sangatlah bergantung pada kehadiran guru-guru Sekolah Minggu dalam kelas. Data pada periode Maret 2010 menunjukkan bahwa Komisi Anak Gereja Kristen Gunung Sahari memiliki 120 orang guru terdaftar yang melayani anak-anak Sekolah Minggu yang berjumlah 770 orang (terdaftar). Secara Rinci kebaktian Sekolah Minggu yang diselenggarakan oleh Komisi Anak Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari serta jumlah guru di setiap kelompoknya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Tabel Data Kelas dan Jumlah Guru Sekolah Minggu

Kelas	Tempat	Waktu	Rincian	Jumlah Guru
Batita (Bawah Tiga Tahun) Batita A : usia < 1 tahun - 1 tahun Batita B : usia 1 - 2 tahun Batita C : usia 2 - 3 tahun	Pusat	08.00	Batita A1 Batita A2 Batita B Batita C	31 orang
		10.00	Batita A Batita B Batita C	
	SDK III	08.00	Batita	
Balita (Bawah Lima Tahun/ kelas TK) TK A TK B	Pusat	08.00	TK A TK B1 TK B2	22 orang
		10.00	TK A TK B	
	SDK III	08.00	TK A,B	
	Tanah Tinggi	08.00	TK A,B	
Kelas Kecil (Kelas 1- 3)	Pusat	08.00	1A 1B 2A 2B 3A 3B	36 orang
		10.00	1 2 - 3	
	SDK III	08.00	1 - 2 3	
	Tanah Tinggi	08.00	1 - 3	
	Thoyib	08.00	2 - 3	
	Kelas Besar (Kelas 4 - 6)	Pusat	08.00	
10.00			4 - 6	
SDK III		08.00	4 - 6	
Tanah Tinggi		08.00	4 - 6	
Thoyib		08.00	4 - 6	
Kelas Tunas (Kelas 1 SMP)	Pusat	08.00	Tunas A Tunas B	8 orang
		10.00	Tunas	
Total			40 kelas	120 orang

4.1.1 Visi dan Misi

Sebagai sebuah organisasi, Komisi Anak Gereja Kristen Indonesia memiliki visi untuk mengabarkan Injil kepada anak-anak sehingga anak-anak mengenal dan mempercayai Tuhan Yesus sebagai Juruselamatnya. Sekolah Minggu mengemban misi untuk membawa anak-anak sampai kepada kedewasaan iman sehingga anak-anak Sekolah Minggu tidak hanya menjadi “objek pelayanan” tetapi menjadi “rekan sekerja” guru Sekolah Minggu dalam membawa anak-anak mengenal dan menerima Tuhan Yesus sebagai Juruselamatnya.

Visi dan misi yang diemban oleh guru Sekolah Minggu sesuai dengan bunyi Firman Tuhan yang tercantum dalam kitab Efesus 4: 13-16 yang berbunyi:

“sampai kita semua telah mencapai kesatuan iman dan pengetahuan yang benar tentang Anak Allah, kedewasaan penuh, dan tingkat pertumbuhan yang sesuai dengan kepenuhan Kristus, sehingga kita bukan lagi anak-anak yang diombang-ambingkan oleh rupa-rupa angina pengajaran, oleh permainan palsu manusia dalam kelicikan mereka yang menyesatkan, tetapi dengan teguh berpegang dalam kebenaran kasih kita bertumbuh di dalam segala hal ke arah Dia, Kristus, yang adalah Kepala. Dari pada-Nyalah seluruh tubuh, -yang rapi tersusun dan diikat menjadi satu oleh pelayanan semua bagiannya, sesuai dengan kadar pekerjaan tiap-tiap anggota – menerima pertumbuhannya dan membangun dirinya dalam kasih.”

Visi dan misi ini merupakan dasar nilai dan norma yang menjadi pegangan bagi setiap guru Sekolah Minggu anggota Komisi Anak dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Nilai ini juga menjadi landasan dasar dalam setiap pengambilan keputusan yang diambil. Visi dan misi inilah yang menjadi sumber motivasi bagi para guru untuk berkomitmen dan loyal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

4.1.2 Struktur Organisasi

Komisi Anak Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari dipimpin oleh seorang ketua yang didampingi oleh seorang pendeta pendamping. Ketua Komisi Anak membawahi beberapa ketua bidang yaitu Ketua Bidang Bina-1, Ketua Bidang Bina-2, Ketua Bidang Oikmas, Ketua Bidang Sarpras, Ketua Bidang Sama-1, dan Ketua Bidang Sama-2. Ketua Komisi Anak dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh sekretaris, bendahara, dan penanggung jawab persembahan.

Bidang Bina-1 adalah bidang yang menangani pembinaan untuk pribadi guru-guru Sekolah Minggu. Pembinaan dilakukan antara lain dengan menyelenggarakan persekutuan doa, KTB (Kelompok Tumbuh Bersama), kelas calon guru Sekolah Minggu, pembinaan guru Sekolah Minggu melalui seminar atau pelatihan, serta perpustakaan guru Sekolah Minggu.

Bidang Bina-2 bertanggung jawab pada pembinaan yang dilakukan untuk guru-guru dalam mempersiapkan materi pengajaran untuk anak. Kegiatan yang dilakukan antara lain kelas persiapan mengajar untuk kelas batita, balita, kecil, besar, dan tunas yang rutin diadakan setiap Minggu pukul 11.30 WIB serta penyediaan sarana pengajaran berupa santapan harian anak, gambar, buku pedoman, alat peraga, dan aktivitas. Selain itu Bidang Bina-2 juga bertanggung jawab mengadakan Sekolah Bina Iman, sekolah pembinaan iman untuk anak-anak usia batita sampai balita yang diadakan setiap minggu di hari Sabtu. Sekolah Bina Iman memiliki kurikulum yang berbeda dibandingkan Sekolah Minggu umumnya.

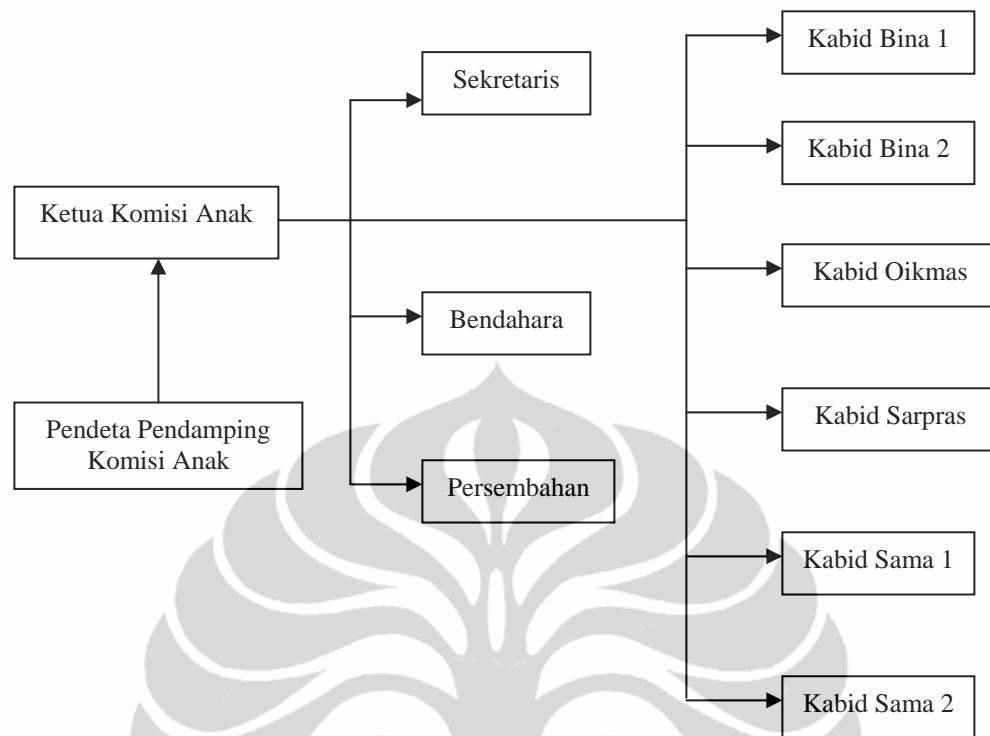
Bidang Oikmas (Oikumene Masyarakat) memiliki tugas utama untuk menyatakan kasih Tuhan kepada sesama. Tugas ini dilakukan antara lain melalui kegiatan Sadana (Santunan dan Dana) dan Bimbel (Bimbingan Belajar). Sadana merupakan kegiatan pemberian beasiswa bagi anak-anak Sekolah Minggu yang tidak mampu dalam pembiayaan pendidikannya. Selain itu juga diadakan kegiatan bimbel (bimbingan belajar) yang diadakan tanpa dipungut biaya untuk anak Sekolah Minggu dan juga anak-anak yang bermukim di sekitar gereja yang membutuhkan bantuan khusus dalam belajar. Pengajar bimbel bersifat sukarela. Pada pelaksanaan kegiatan bimbel, Komisi Anak bekerja sama dengan Komisi Remaja dan Pemuda.

Bidang Sarpras bertanggung jawab pada pengadaan sarana dan prasarana dalam Sekolah Minggu. Termasuk di dalamnya penyediaan alat-alat tulis, meja, kursi, lemari, ruangan, pendingin ruangan, lampu, kebersihan, penerangan, dan lainnya. Dalam menjalankan tugasnya Kepala Bidang Sarpras bekerja sama dengan pihak gereja, Sekolah Dasar Kristen III dan pemilik rumah sebagai pemilik tempat berlangsungnya Sekolah Minggu.

Bidang Sama-1 bertanggung jawab pada kegiatan kebersamaan untuk guru-guru. Kebersamaan yang dilakukan antara lain melalui kegiatan formatur dan pendataan guru Sekolah Minggu, pelawatan guru, serta kesejahteraan guru yang antara lain diwujudkan dalam pemberian konsumsi sebelum mengikuti kelas persiapan. Dalam melaksanakan tugasnya, Ketua Bidang Sama-1 dibantu oleh beberapa wali yaitu di pusat pukul 08.00, pusat pukul 10.00, SDK III, Tanah Tinggi, dan Thoyib.

Bidang Sama-2 adalah bidang yang bertanggung jawab pada kegiatan yang dilakukan untuk kebersamaan anak-anak Sekolah Minggu. Kegiatan yang dilakukan antara lain pendataan anak, pelawatan anak, paduan suara dan ensemble anak, baptis anak, perayaan hari besar gerejawi untuk anak, sekolah Injil liburan, serta retreat anak.

Susunan struktur organisasi Komisi Anak Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Komisi Anak
Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari**

4.2 Profil Responden

Dalam sub bab ini disajikan 4 (empat) profil responden, yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama melayani sebagai guru Sekolah Minggu.

4.2.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelaminnya, distribusi responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	28	23.33
Perempuan	92	76.67
Jumlah	120	100

Responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin perempuan, yaitu 92 orang (76.67%), sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 28 orang (23.33%).

4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usianya, distribusi responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 20 tahun	1	0.83
21-30 tahun	29	24.17
31-40 tahun	45	37.50
41-50 tahun	32	26.67
51-60 tahun	9	7.50
> 60 tahun	4	3.33
Jumlah	120	100

Dilihat dari usianya, sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia diantara 31-45 tahun yaitu sebanyak 45 orang (37.50%). Urutan selanjutnya adalah responden dengan usia diantara 41-50 tahun sebanyak 32 orang (26.67%), 21-30 tahun sebanyak 29 orang (24.17%), 51-60 sebanyak 9 orang (7.50%), lebih dari 60 tahun sebanyak 4 orang (3.33%) dan dibawah atau sama dengan 20 tahun sebanyak 1 orang (0.83%).

4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Ditinjau dari jenjang pendidikan yang telah ditempuh, distribusi responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	20	16.67
DIII	22	18.33
S1	70	58.33
S2	7	5.83
Lainnya	1	0.83
Total	120	100

Berdasarkan tabel di atas, jumlah responden yang telah menempuh jenjang pendidikan sampai tingkat S2 adalah sebanyak 7 orang (6%), selebihnya sebanyak 70 orang (58%) menempuh pendidikan sampai jenjang S1, 22 orang (18%) sampai jenjang DIII, 20 orang (17%) sampai jenjang SMA, sedangkan jenjang lainnya sebanyak 1 orang (1%).

4.2.4 Profil Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar

Ditinjau dari pengalaman mengajar sebagai guru Sekolah Minggu, distribusi responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar

Lama Mengajar	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 5 tahun	43	35.83
6-10 tahun	27	22.50
11-15 tahun	20	16.67
16-20 tahun	10	8.33
> 20 tahun	20	16.67
Total	120	100

Sebagian besar responden memiliki pengalaman mengajar kurang dari 5 tahun yaitu sebanyak sebesar 43 orang (36%). Urutan selanjutnya adalah responden dengan pengalaman 6-10 tahun sebanyak 27 orang (22%), pengalaman mengajar lebih dari 20 tahun dan pengalaman mengajar 11-15 tahun masing-masing sebanyak 20 orang (17%), dan pengalaman mengajar 16-20 tahun sebanyak 10 orang (8%).

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk melihat gambaran masing-masing variabel penelitian berdasarkan jawaban responden. Jawaban responden disajikan dalam bentuk distribusi dan persentase, sehingga dapat diketahui kecenderungan jawaban responden secara umum. Selain itu dalam deskripsi masing-masing variabel juga dibandingkan hasil jawaban responden guru Sekolah Minggu dengan hasil jawaban responden orang tua anak Sekolah Minggu. Jumlah responden orang tua adalah sebanyak 15 orang (>10% total responden guru Sekolah Minggu). Hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

4.3.1 Kinerja Guru Sekolah Minggu

Kinerja guru Sekolah Minggu adalah wujud perilaku yang diwujudkan guru Sekolah Minggu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam penelitian ini kinerja guru Sekolah Minggu diukur melalui pernyataan tentang tugas dan tanggung jawab guru Sekolah Minggu mencakup kegiatan perencanaan

pembelajaran, kegiatan pelaksanaan pengajaran dan evaluasi hasil pengajaran. Berikut merupakan rekapitulasi hasil jawaban responden untuk mengetahui gambaran tentang kinerja guru Sekolah Minggu.

Tabel 4.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel
Kinerja Guru Sekolah Minggu

ITEM	PERNYATAAN	SS		S		TS		STS	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Mengikuti kelas persiapan Sekolah Minggu yang diadakan setiap Minggu.	90	75.00	29	24.17	1	0.83	-	-
2	Melakukan persiapan pribadi untuk mengajar.	95	79.17	24	20.00	1	0.83	-	-
3	Mempersiapkan susunan acara pengajaran yang terdiri dari tema pengajaran, tujuan pengajaran, lagu, alat peraga lagu, cerita Akitab, alat peraga cerita, aktivitas serta tata ruang kelas dan dekorasi yang akan digunakan untuk mengajar Sekolah Minggu setiap minggunya.	71	59.17	46	38.33	3	2.50	-	-
4	Datang paling lambat 30 menit sebelum pengajaran dimulai untuk menyambut setiap anak yang datang.	42	35.00	70	58.33	8	6.67	-	-
5	Melakukan penataan ruangan dan dekorasi sesuai dengan rencana pengajaran sebelum kegiatan pembelajaran dimulai.	37	30.83	77	64.17	6	5.00	-	-
6	Memimpin pujian menjadi satu kesatuan yang tidak terputus sesuai dengan tema pengajaran.	71	59.17	47	39.17	2	1.67	-	-
7	Mengiringi pujian dengan alat musik.	37	30.83	71	59.17	11	9.17	1	0.83
8	Memimpin doa dalam bahasa yang dimengerti oleh anak-anak di usia yang mereka ajar.	77	64.17	42	35.00	1	0.83	-	-

9	Membawakan cerita dalam bahasa yang dimengerti oleh anak-anak di usia yang mereka ajar serta memberikan aplikasi yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.	85	70.83	34	28.33	1	0.83	-	-
10	Memimpin pengumpulan persembahan serta melaporkannya dengan penuh kejujuran.	96	80.00	23	19.17	1	0.83	-	-
11	Memimpin aktivitas anak dalam setiap pengajaran Sekolah Minggu.	67	55.83	52	43.33	1	0.83	-	-
12	Berinteraksi dengan anak (mendengarkan cerita, keluh kesah, permasalahan yang dihadapi serta memberikan saran dan arahan untuk anak Sekolah Minggu).	77	64.17	42	35.00	1	0.83	-	-
13	Melakukan pendataan kehadiran anak setiap minggunya serta mengamati perkembangan anak setiap pertemuan.	67	55.83	52	43.33	1	0.83	-	-
14	Melaporkan hasil pengajaran dengan mengisi form laporan pengajaran.	71	59.17	47	39.17	2	1.67	-	-
15	Melakukan evaluasi diri secara pribadi pada setiap pembelajaran yang diberikannya serta melakukan langkah-langkah perbaikan.	62	51.67	57	47.50	1	0.83	-	-
16	Memberikan kritik dan evaluasi yang membangun pada rekan mengajarnya.	39	32.50	79	65.83	2	1.67	-	-
17	Melawat anak yang sakit atau lama tidak hadir dalam kelas.	47	39.17	69	57.50	3	2.50	1	0.83
18	Mengembangkan diri dengan mengikuti berbagai pembinaan, pelatihan, dan seminar.	61	50.83	57	47.50	2	1.67	-	-

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa hampir seluruh responden setuju dengan gambaran kinerja guru Sekolah Minggu yang diberikan, hal ini terlihat dari mayoritas jawaban SS (sangat setuju) dan S (setuju) untuk setiap item pernyataan. Namun demikian, terdapat item pernyataan mendapatkan nilai tidak setuju cukup banyak dibandingkan item-item lainnya antara lain : (1) Item 7 – Mengiringi pujian dengan alat musik (TS = 9,17%, STS = 0,83%), (2) Item 4 –

Datang 30 menit sebelum pengajaran dimulai untuk menyambut setiap anak (TS = 6,67%), dan (3) Item 5 – Melakukan penataan ruangan dan dekorasi sesuai dengan rencana pengajaran sebelum kegiatan pembelajaran dimulai (TS = 5%).

Hasil perbandingan jawaban dari responden guru Sekolah Minggu dengan dengan jawaban responden orang tua murid Sekolah Minggu terlihat bahwa Item 7 mendapatkan persentase nilai tidak setuju lebih banyak dibandingkan item lainnya yaitu sebanyak 13.33% dari total jawaban responden orang tua. Hal ini berarti baik guru Sekolah Minggu maupun orang tua murid kurang menyetujui apabila guru Sekolah Minggu diwajibkan untuk mengiringi pujian dengan alat musik.

4.3.2 Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan dan keahlian yang harus dimiliki oleh seorang agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dalam penelitian ini kompetensi diukur melalui pernyataan tentang kemampuan dan keahlian yang seharusnya dimiliki oleh seorang guru Sekolah Minggu untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik, mencakup kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Berikut merupakan rekapitulasi hasil jawaban responden untuk mengetahui gambaran tentang kompetensi guru Sekolah Minggu.

Tabel 4.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kompetensi

ITEM	PERNYATAAN	SS		S		TS		STS	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Memiliki sikap berwibawa, arif, bijaksana, jujur, disiplin, adil, mampu mengendalikan diri dalam segala situasi serta penuh cinta kasih dalam mengajar.	72	60.00	47	39.17	1	0.83	-	-
2	Menjadi contoh yang baik bagi anak-anak Sekolah Minggu dalam bertingkah laku.	85	70.83	34	28.33	1	0.83	-	-
3	Memahami pola perkembangan psikologi anak yang tercermin dalam sikap dan perilaku anak.	45	37.50	73	60.83	2	1.67	-	-
4	Menyelenggarakan pengajaran dengan teratur dan tertib sesuai dengan rencana pengajaran yang telah disiapkan.	56	46.67	61	50.83	3	2.50	-	-
5	Mampu menghidupkan suasana kelas.	68	56.67	50	41.67	2	1.67	-	-
6	Mampu memanfaatkan media dan teknologi untuk mengoptimalkan proses pembelajaran.	47	39.17	67	55.83	6	5.00	-	-
7	Mampu menjelaskan topik pengajaran dengan tepat, serta memberikan contoh yang relevan yang dapat diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari.	63	52.50	56	46.67	1	0.83	-	-
8	Mampu mengaitkan pokok bahasan yang satu dengan yang lainnya.	45	37.50	72	60.00	3	2.50	-	-
9	Mampu berkomunikasi dengan baik dengan anak-anak (menyesuaikan topik, gaya bicara, pilihan kata, dan lainnya).	70	58.33	49	40.83	1	0.83	-	-
10	Mampu menyampaikan pendapat kepada anak, sesama guru ataupun kepada orang tua.	54	45.00	62	51.67	4	3.33	-	-
11	Mampu menerima kritik, saran, ataupun pendapat dari orang lain.	57	47.50	62	51.67	1	0.83	-	-
12	Mudah bergaul di kalangan anak, sesama guru, ataupun orang tua.	50	41.67	65	54.17	5	4.17	-	-

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa hampir seluruh responden setuju dengan gambaran kompetensi yang harus dimiliki guru Sekolah Minggu yang diberikan dalam instrumen penelitian, hal ini terlihat dari mayoritas jawaban SS (sangat setuju) dan S (setuju) untuk setiap item pernyataan. Namun demikian, terdapat item pernyataan mendapatkan nilai tidak setuju cukup banyak dibandingkan item-item lainnya dalam variabel ini antara lain : (1) Item 6 –Mampu memanfaatkan media dan teknologi untuk mengoptimalkan proses pembelajaran (TS = 5%), dan (2) Item 12 – Mudah bergaul di kalangan anak, sesama guru, ataupun orang tua (TS = 4.17%).

Jawaban responden guru Sekolah Minggu yang memberikan nilai tidak setuju tertinggi pada item 6 serupa dengan jawaban responden orang tua. Sebanyak 20% dari jumlah responden orang tua tidak menyetujui pemanfaatan media dan teknologi sebagai salah satu kompetensi yang harus dikuasai guru Sekolah Minggu.

4.3.3 Lama Melayani

Lama melayani merupakan lama seseorang menjadi guru Sekolah Minggu. Dalam penelitian ini lama melayani diukur melalui pernyataan tentang keterkaitan lama seseorang melayani sebagai guru dengan kinerja yang dihasilkannya. Berikut merupakan rekapitulasi hasil jawaban responden untuk mengetahui gambaran tentang lama melayani sebagai guru Sekolah Minggu.

Tabel 4.8 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Lama Melayani

ITEM	PERNYATAAN	SS		S		TS		STS	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Guru Sekolah Minggu yang telah lama melayani memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang pengajaran di Sekolah Minggu dibandingkan guru yang baru melayani.	11	9.17	48	40.00	55	45.83	6	5.00
2	Guru Sekolah Minggu yang telah lama melayani memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang pola perkembangan psikologi anak, sikap dan perilaku anak dibandingkan guru yang baru melayani.	8	6.67	53	44.17	53	44.17	6	5.00
3	Guru Sekolah Minggu yang telah lama melayani memiliki penguasaan terhadap bahan ajar yang lebih mendalam dibandingkan dengan guru yang baru melayani.	9	7.50	40	33.33	66	55.00	5	4.17
4	Guru Sekolah Minggu yang telah lama melayani tidak perlu mengikuti kelas persiapan mengajar.	-	-	3	2.50	49	40.83	68	56.67
5	Guru Sekolah Minggu yang telah lama melayani memimpin pujian lebih baik dari guru yang baru melayani.	2	1.67	20	16.67	87	72.50	11	9.17
6	Guru Sekolah Minggu yang telah lama memiliki teknik bercerita yang lebih baik dari guru yang baru melayani.	3	2.50	22	18.33	83	69.17	12	10.00
7	Guru Sekolah Minggu yang telah lama melayani melakukan tugas-tugasnya dengan lebih baik dibandingkan dengan guru yang baru melayani.	5	4.17	20	16.67	81	67.50	14	11.67

Berbeda dengan hasil rekapitulasi variabel sebelumnya, mayoritas responden memberikan nilai tidak setuju (TS – Tidak Setuju ataupun STS – Sangat Tidak Setuju) pada setiap item pernyataan yang diberikan. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa kinerja seorang guru tidak dipengaruhi oleh lamanya seseorang melayani di Sekolah Minggu. Namun terdapat pula jawaban responden yang menyetujui pengaruh lama melayani seorang guru terhadap kinerja yang dihasilkannya, diantaranya : (1) Item 1 - Guru Sekolah Minggu yang telah lama melayani memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang pengajaran di Sekolah Minggu dibandingkan guru yang baru melayani (SS = 9.17% dan S = 40%), dan (2) Item 2 - Guru Sekolah Minggu yang telah lama melayani memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang pola perkembangan psikologi anak, sikap dan perilaku anak dibandingkan guru yang baru melayani (SS = 6.67%, S = 44.17). Hasil tersebut serupa dengan jawaban responden orang tua. Sebanyak 73.34% responden orang tua memberikan jawaban setuju pada Item 1, dan sebanyak 60% pada item 2.

4.3.4 Persepsi

Persepsi merupakan gambaran yang dimiliki seseorang dalam memaknai sesuatu. Dalam penelitian ini persepsi diukur melalui pernyataan tentang gambaran yang dimiliki guru Sekolah Minggu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Berikut merupakan rekapitulasi hasil jawaban responden untuk mengetahui gambaran tentang persepsi sebagai guru Sekolah Minggu.

Tabel 4.9 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Persepsi

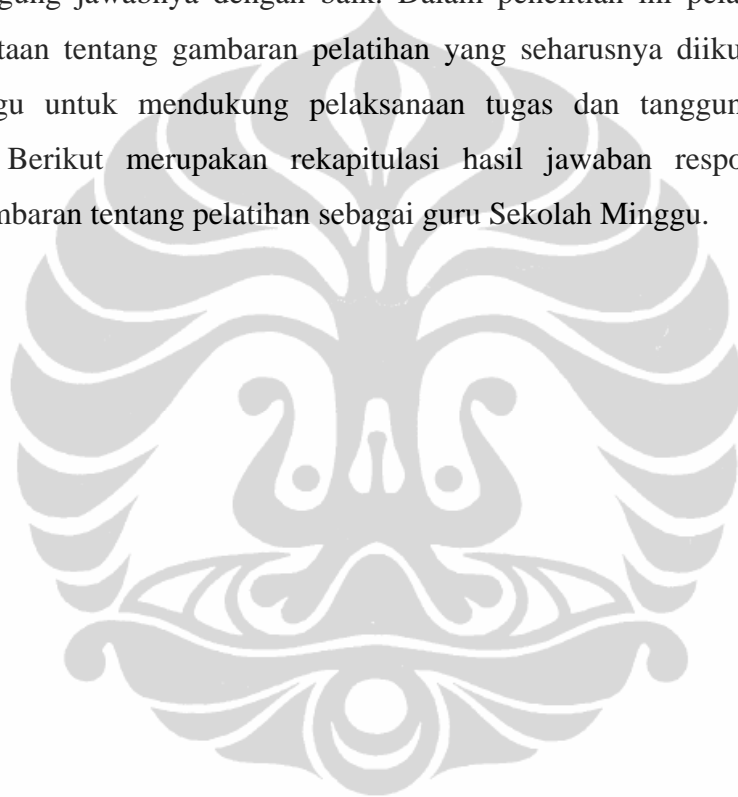
ITEM	PERNYATAAN	SS		S		TS		STS	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Meyakini panggilannya sebagai guru penuh waktu yang memberikan totalitas dirinya bagi pelayanan anak.	39	32.50	68	56.67	12	10.00	1	0.83
2	Memahami visi dan misinya sebagai guru.	78	65.00	41	34.17	1	0.83	-	-
3	Memiliki hubungan pribadi yang akrab dengan Tuhan serta hidup dipimpin dan mengandalkan Roh Kudus.	92	76.67	27	22.50	1	0.83	-	-
4	Mampu berdoa syafaat bagi anak-anaknya.	56	46.67	62	51.67	2	1.67	-	-
5	Mampu menjadi gembala bagi anak-anaknya yang mengajar dengan penuh cinta dan disiplin.	71	59.17	48	40.00	1	0.83	-	-
6	Mencontohkan cara beribadah yang baik untuk anak-anak (tidak datang terlambat, tidak membuka mata saat berdoa, memberi persembahan dengan baik, memuji Tuhan dengan bersemangat, tidak berbicara sendiri saat kelas berlangsung, dan lainnya).	64	53.33	54	45.00	2	1.67	-	-
7	Berpenampilan sopan (tidak memakai baju yang terlalu ketat, rok mini, baju tangan buntung, dan lainnya).	69	57.50	48	40.00	3	2.50	-	-

Berdasarkan tabel hasil rekapitulasi untuk variabel persepsi terlihat responden sebagian besar memberikan nilai setuju (SS – Sangat Setuju dan S – Setuju) pada setiap item pernyataan. Hanya terdapat satu item yang mendapatkan nilai tidak setuju cukup besar dibandingkan dengan item lainnya dalam variabel ini yaitu Item 1 – Meyakini tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru penuh waktu yang memberikan totalitas dirinya bagi pelayanan anak (TS = 10%, STS = 0.83%). Hasil jawaban responden orang tua menunjukkan hal yang sama. Sebagian besar

orang tua memberikan nilai setuju untuk item-item pernyataan dalam variabel persepsi.

4.3.5 Pelatihan

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang diikuti oleh seseorang untuk menambah kemampuan dan keahlian yang dimilikinya agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dalam penelitian ini pelatihan diukur melalui pernyataan tentang gambaran pelatihan yang seharusnya diikuti oleh guru Sekolah Minggu untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Berikut merupakan rekapitulasi hasil jawaban responden untuk mengetahui gambaran tentang pelatihan sebagai guru Sekolah Minggu.



Tabel 4.10 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Pelatihan

ITEM	PERNYATAAN	SS		S		TS		STS	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Pelatihan yang diikuti guru Sekolah Minggu minimal satu kali dalam satu tahun ajaran dapat membantu guru Sekolah Minggu dalam melakukan tugas-tugasnya dengan lebih baik.	33	27.50	68	56.67	17	14.17	2	1.67
2	Pelatihan teknik bercerita dapat membantu guru Sekolah Minggu membawakan cerita dengan lebih baik untuk anak-anaknya.	64	53.33	55	45.83	1	0.83	-	-
3	Pelatihan teknik memimpin pujian dapat membantu guru Sekolah Minggu membawakan pujian dengan lebih baik untuk anak-anaknya.	55	45.83	63	52.50	2	1.67	-	-
4	Pelatihan teknik memainkan alat musik dapat membantu guru Sekolah Minggu dalam mengiringi pujian dalam kelas.	36	30.00	79	65.83	5	4.17	-	-
5	Pelatihan mengenai pola asuh serta perkembangan psikologi anak dapat membantu guru Sekolah Minggu dalam berinteraksi dengan anak.	53	44.17	64	53.33	3	2.50	-	-
6	Pelatihan teknik membuat kreativitas anak dapat membantu guru Sekolah Minggu memberikan aktivitas yang lebih beragam kepada anak.	57	47.50	62	51.67	1	0.83	-	-
7	Pelatihan berupa pendalaman isi Alkitab dapat membantu guru Sekolah Minggu memiliki pendalaman yang baik mengenai isi Alkitab yang akan diajarkan kepada anak.	58	48.33	61	50.83	1	0.83	-	-

Hasil rekapitulasi memperlihatkan bahwa sebagian besar responden menyetujui gambaran pelatihan yang harus dilakukan untuk mendukung terlaksananya kinerja yang lebih baik. Hal ini terlihat dari mayoritas jawaban responden yang memberikan nilai setuju (SS – Sangat Setuju dan S – Setuju) untuk setiap item pernyataan. Namun terdapat satu item yang mendapatkan nilai tidak setuju (TS – Tidak Setuju dan STS – Sangat Tidak Setuju) lebih besar dibandingkan item lainnya dalam variabel ini yaitu Item 1 - Pelatihan yang diikuti guru Sekolah Minggu minimal satu kali dalam satu tahun ajaran dapat membantu guru Sekolah Minggu dalam melakukan tugas-tugasnya dengan lebih baik (TS = 14.17%, STS = 1.67%). Mayoritas jawaban responden orang tua juga menyatakan setuju pada item-item pernyataan pada variabel pelatihan.

4.3.6 Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan. Dalam penelitian ini motivasi diukur melalui pernyataan tentang gambaran hal-hal yang mendorong seseorang untuk menjadi guru Sekolah Minggu yang dapat mempengaruhi proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai guru. Berikut merupakan rekapitulasi hasil jawaban responden untuk mengetahui gambaran tentang pelatihan sebagai guru Sekolah Minggu.

Tabel 4.11 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi

ITEM	PERNYATAAN	SS		S		TS		STS	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Melayani karena mencintai dan menyukai berdekatan dengan anak-anak dan ingin memahami dunia anak.	28	23.33	48	40.00	39	32.50	5	4.17
2	Melayani karena ikut prihatin dengan keadaan Sekolah Minggu di gereja.	11	9.17	42	35.00	62	51.67	5	4.17
3	Melayani untuk menjadi kepanjangan tangan Kristus yang membentuk para murid menjadi pelaku-pelaku firman dalam hidup sehari-hari.	71	59.17	47	39.17	2	1.67	-	-
4	Melayani karena ingin belajar melayani.	16	13.33	45	37.50	51	42.50	8	6.67
5	Melayani karena diminta oleh teman, orang tua atau pendeta.	11	9.17	15	12.50	70	58.33	24	20.00
6	Melayani karena ingin memberikan persembahan yang hidup, yang kudus, dan yang berkenan bagi Allah melalui ladang pelayanan anak.	79	65.83	39	32.50	2	1.67	-	-
7	Melayani karena ingin memiliki dan mencari pasangan/teman/kelompok.	16	13.33	7	5.83	58	48.33	39	32.50
8	Melayani karena ingin mengembangkan talenta (musik, bernyanyi, bercerita, dll).	10	8.33	39	32.50	59	49.17	12	10.00
9	Melayani karena mencintai Tuhan.	78	65.00	39	32.50	3	2.50	-	-
10	Melayani karena ingin mengucapkan syukur atas kebaikan Tuhan.	75	62.50	41	34.17	4	3.33	-	-

Hasil rekapitulasi memperlihatkan jawaban responden yang cukup beragam di setiap itemnya. Beberapa item memiliki mayoritas nilai setuju (SS – Sangat Setuju dan S – Setuju), namun terdapat pula item yang memiliki mayoritas nilai tidak setuju (TS – Tidak Setuju dan STS – Sangat Tidak Setuju). Item yang memiliki mayoritas nilai setuju adalah : (1) Item 1 - Melayani karena mencintai dan

menyukai berdekatan dengan anak-anak dan ingin memahami dunia anak (SS = 23.33%, S = 40%), (2) Item 3 - Melayani untuk menjadi kepanjangan tangan Kristus yang membentuk para murid menjadi pelaku-pelaku firman dalam hidup sehari-hari (SS = 59.17%, S = 39.17%), (3) Item 4 - Melayani karena ingin belajar melayani (SS = 13.33, S = 37.5%), (4) Item 6 - Melayani karena ingin memberikan persembahan yang hidup, yang kudus, dan yang berkenan bagi Allah melalui ladang pelayanan anak (SS = 65.83, S = 37.5%), (5) Item 9 - Melayani karena mencintai Tuhan (SS = 65%, S = 32.5%), dan (6) Item 10 - Melayani karena ingin mengucap syukur atas kebaikan Tuhan (SS = 62.5%, S = 37.5%). Sedangkan item pernyataan dengan mayoritas jawaban tidak setuju adalah : (1) Item 2 - Melayani karena ikut prihatin dengan keadaan Sekolah Minggu di gereja, (2) Item 5 - Melayani karena diminta oleh teman, orang tua atau pendeta, (3) Item 7 - Melayani karena ingin memiliki dan mencari pasangan/teman/ kelompok, dan (4) Item 8 - Melayani karena ingin mengucap syukur atas kebaikan Tuhan. Hasil jawaban responden orang tua juga menunjukkan pola yang sama. Mayoritas nilai setuju (SS - Sangat Setuju dan S-Setuju) diberikan pada item pernyataan 1,3,4,6,9,20.

4.3.7 Sumber Daya

Sumber daya merupakan fasilitas, sarana dan prasarana yang disediakan untuk menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Dalam penelitian ini sumber daya diukur melalui pernyataan tentang gambaran sumber daya yang seharusnya disediakan oleh organisasi (Komisi Anak) untuk menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab para guru Sekolah Minggu yang bergabung di dalamnya. Berikut merupakan rekapitulasi hasil jawaban responden untuk mengetahui gambaran tentang sumber daya sebagai guru Sekolah Minggu.

Tabel 4.12 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Sumber Daya

ITEM	PERNYATAAN	SS		S		TS		STS	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Pembagian kelas dalam Sekolah Minggu serta penerapan kurikulum pengajaran yang dilakukan sesuai dengan kriteria umur anak dapat membantu guru mengajar dengan maksimal.	55	45.83	64	53.33	1	0.83	-	-
2	Jumlah guru Sekolah Minggu di dalam setiap kelas yang sebanding dengan jumlah anak akan memaksimalkan perhatian guru kepada anak.	45	37.50	65	54.17	10	8.33	-	-
3	Buku-buku pengajaran untuk guru yang tersedia dengan lengkap dapat membantu guru dalam mempersiapkan diri.	50	41.67	66	55.00	4	3.33	-	-
4	Koleksi alat peraga cerita, buku-buku dan contoh aktivitas anak yang lengkap dapat membantu proses persiapan pengajaran.	55	45.83	63	52.50	2	1.67	-	-
5	Kebersihan, pencahayaan dan sirkulasi udara ruang kelas yang terjaga baik mendukung kelancaran proses pengajaran.	52	43.33	64	53.33	2	1.67	2	1.67
6	Ketercukupan meja, kursi dan alat tulis dapat membantu guru mengajar dengan maksimal.	51	42.50	65	54.17	4	3.33	-	-
7	Pembicara dalam kelas persiapan yang memiliki pemahaman terhadap pengajaran anak akan membantu guru dalam mempersiapkan pengajaran	45	37.50	74	61.67	1	0.83	-	-
8	Program pembinaan dan pelatihan guru membantu guru menambah keahlian dan pengetahuannya dalam mengajar.	52	43.33	67	55.83	1	0.83	-	-

Berdasarkan hasil rekapitulasi, sebagian besar responden memberikan nilai setuju (SS – Sangat Setuju dan S – Setuju) untuk setiap item pernyataan. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menyetujui gambaran tentang sumber daya yang dibutuhkan oleh guru Sekolah Minggu untuk menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Hanya terdapat satu item yang memiliki nilai tidak setuju (TS – Tidak Setuju dan STS – Sangat Tidak Setuju) lebih besar dibandingkan item lainnya yaitu Item 2 - Jumlah guru Sekolah Minggu di dalam setiap kelas yang sebanding dengan jumlah anak akan memaksimalkan perhatian guru kepada anak (TS = 8.33%). Hasil jawaban responden orang tua mayoritas memberikan jawaban setuju (SS-Sangat Setuju dan S-Setuju) pada setiap item pernyataan di variabel sumber daya.

4.3.8 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sikap, perilaku dan tindakan yang dimiliki oleh para pemimpin yang dapat mendorong mereka yang dipimpin untuk dapat melakukan sesuatu dengan baik. Dalam penelitian ini kepemimpinan diukur melalui pernyataan tentang gambaran sikap, perilaku dan tindakan yang seharusnya dilakukan oleh para pemimpin untuk mendukung terlaksananya tugas dan tanggung jawab guru Sekolah Minggu dengan lebih baik. Berikut merupakan rekapitulasi hasil jawaban responden untuk mengetahui gambaran tentang kepemimpinan.

Tabel 4.13 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan

ITEM	PERNYATAAN	SS		S		TS		STS	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Kegiatan yang diciptakan oleh Komisi Anak mampu mendorong guru Sekolah Minggu melakukan tugasnya dengan baik.	32	26.67	83	69.17	5	4.17	-	-
2	Informasi terbaru yang didapati serta diinformasikan oleh Komisi Anak mengenai pengajaran anak dapat membantu guru Sekolah Minggu untuk melakukan tugasnya dengan baik.	29	24.17	88	73.33	3	2.50	-	-
3	Solusi yang diberikan oleh Komisi Anak dapat membantu guru dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi.	22	18.33	92	76.67	6	5.00	-	-
4	Koordinasi yang dilakukan oleh Komisi Anak terhadap guru-guru Sekolah Minggu dapat membuat alur pekerjaan berjalan dengan lancar.	32	26.67	85	70.83	3	2.50	-	-
5	Evaluasi hasil pengajaran yang dilakukan oleh Komisi Anak bersama dengan guru-guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada.	34	28.33	82	68.33	4	3.33	-	-
6	Standar kinerja yang ditetapkan oleh Komisi Anak dapat membantu guru-guru Sekolah Minggu untuk melakukan tugasnya dengan baik.	29	24.17	82	68.33	9	7.50	-	-
7	Teladan yang diberikan oleh para pengurus Komisi Anak dapat mendorong guru untuk melakukan tugasnya dengan baik.	35	29.17	76	63.33	9	7.50	-	-

Berdasarkan hasil rekapitulasi, didapati bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju (SS – Sangat Setuju dan S – Setuju) untuk gambaran mengenai sika, perilaku dan tindakan para pemimpin yang dapat mempengaruhi proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru Sekolah Minggu. Namun terdapat beberapa item yang memiliki nilai tidak setuju lebih tinggi dibandingkan item lainnya yaitu : (1) Item 6 - Standar kinerja yang ditetapkan oleh Komisi Anak dapat membantu guru-guru Sekolah Minggu untuk melakukan tugasnya dengan baik (TS = 7.5%), (2) Item 7 - Teladan yang diberikan oleh para pengurus Komisi Anak dapat mendorong guru untuk melakukan tugasnya dengan baik (TS = 7.5%), dan (3) Item 3 - Solusi yang diberikan oleh Komisi Anak dapat membantu guru dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi (TS = 5%). Pada hasil jawaban responden orang tua, didapati bahwa jumlah jawaban tidak setuju dalam jumlah lebih dari 10% hanya terdapat pada item 6 yaitu sebanyak 13.33%.

4.4 Transformasi Data Penelitian

Sebelum melakukan pengujian dan analisis pada data hasil penelitian, langkah pertama yang dilakukan adalah mentransformasi data ordinal menjadi data interval. Transformasi data dilakukan karena alat uji dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini membutuhkan data interval sebagai persyaratan. Transformasi dilakukan untuk setiap variabel yang ada dalam penelitian ini. Proses transformasi dilakukan dengan bantuan program Ordi versi 1.0 untuk setiap variabel yang ada dalam penelitian ini. Berikut adalah perbandingan data ordinal dan interval hasil proses transformasi untuk subjek 1-25 pada variabel lama melayani. Perbandingan data ordinal dan interval hasil transformasi selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.14 Perbandingan Data Ordinal dan Data Interval Hasil Transformasi
Variabel Lama Melayani

SUBJEK	DATA ORDINAL								DATA INTERVAL							
	SKOR ITEM							SKOR TOTAL	SKOR ITEM							SKOR TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7		1	2	3	4	5	6	7	
1	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	3	3	3	3	3	18
2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	3	3	3	3	3	18
3	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	3	3	3	3	3	18
4	2	2	2	1	1	1	1	10	2	2	3	1	1	1	1	11
5	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	3	1	3	3	3	16
6	2	1	2	1	1	1	1	9	2	1	3	1	1	1	1	10
7	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	3	1	3	3	3	16
8	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	3	1	3	3	3	16
9	3	3	3	2	3	3	2	19	4	4	4	3	4	4	3	24
10	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	3	3	3	3	3	18
11	2	3	3	1	2	2	2	15	2	4	4	1	3	3	3	19
12	3	3	3	2	2	2	2	17	4	4	4	3	3	3	3	22
13	3	3	2	2	2	2	2	16	4	4	3	3	3	3	3	20
14	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	3	1	3	3	3	16
15	4	3	3	1	1	1	1	14	5	4	4	1	1	1	1	16
16	3	3	2	1	3	3	2	17	4	4	3	1	4	4	3	22
17	2	3	2	2	2	2	2	15	2	4	3	3	3	3	3	19
18	3	3	2	2	2	2	2	16	4	4	3	3	3	3	3	20
19	2	2	2	1	1	1	1	10	2	2	3	1	1	1	1	11
20	4	4	4	1	4	4	4	25	5	5	5	1	5	5	5	31
21	3	3	3	2	3	3	2	19	4	4	4	3	4	4	3	24
22	3	3	3	1	3	3	3	19	4	4	4	1	4	4	4	24
23	2	3	2	1	2	1	1	12	2	4	3	1	3	1	1	14
24	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	3	3	3	3	3	18
25	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	3	1	3	3	3	16

4.5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan jumlah responden sebanyak 120 orang ($n=120$) maka didapati r tabel adalah sebesar 0.1793. Berikut adalah hasil uji validitas dan reliabilitas masing-masing item pernyataan untuk setiap variabel penelitian, yaitu kinerja guru Sekolah Minggu, kompetensi, persepsi, pelatihan, motivasi, sumber daya, dan kepemimpinan.

4.5.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Guru Sekolah Minggu

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel kinerja guru Sekolah Minggu adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel
Kinerja Guru Sekolah Minggu

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
		$\alpha = 0.05$	
1	0.332	n = 120 r = 0.1793	Valid
2	0.473		Valid
3	0.61		Valid
4	0.503		Valid
5	0.609		Valid
6	0.661		Valid
7	0.643		Valid
8	0.536		Valid
9	0.606		Valid
10	0.452		Valid
11	0.576		Valid
12	0.638		Valid
13	0.548		Valid
14	0.54		Valid
15	0.602		Valid
16	0.648		Valid
17	0.694		Valid
18	0.529		Valid
Koefisien Reliabilitas	0.87		Reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui untuk variabel kinerja guru Sekolah Minggu dari 18 item pernyataan keseluruhan item dinyatakan valid (r hitung $>$ r tabel). Uji reliabilitas menunjukkan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0.87 sehingga menunjukkan bahwa instrumen variabel kinerja guru Sekolah Minggu adalah reliabel.

4.5.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel kompetensi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
		$\alpha = 0.05$	
1	0.665	n = 120 r = 0.1793	Valid
2	0.642		Valid
3	0.699		Valid
4	0.682		Valid
5	0.722		Valid
6	0.634		Valid
7	0.724		Valid
8	0.636		Valid
9	0.73		Valid
10	0.685		Valid
11	0.704		Valid
12	0.633		Valid
Koefisien Reliabilitas	0.886		Reliabel

Hasil perhitungan menunjukkan variabel kompetensi yang terdiri dari 12 item pernyataan secara keseluruhan memiliki besaran nilai r hitung > r tabel sehingga keseluruhan item dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0.886 sehingga menunjukkan bahwa instrumen variabel kompetensi adalah reliabel.

4.5.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lama Melayani

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel lama melayani adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lama Melayani

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
		$\alpha = 0.05$	
1	0.793	n = 120 r = 0.1793	Valid
2	0.76		Valid
3	0.841		Valid
4	0.317		Valid
5	0.82		Valid
6	0.864		Valid
7	0.783		Valid
Koefisien Reliabilitas	0.852		Reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui untuk variabel lama melayani yang terdiri dari 7 item pernyataan keseluruhan item dinyatakan valid karena besaran r hitung > r tabel. Uji reliabilitas menunjukkan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0.852 sehingga menunjukkan bahwa instrumen variabel lama melayani adalah reliabel.

4.5.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Persepsi

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel persepsi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Persepsi

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
		$\alpha = 0.05$	
1	0.561	n = 120 r = 0.1793	Valid
2	0.65		Valid
3	0.729		Valid
4	0.585		Valid
5	0.771		Valid
6	0.719		Valid
7	0.678		Valid
Koefisien Reliabilitas	0.769		Reliabel

Besaran r hitung untuk keseluruhan item pernyataan dalam variabel persepsi memiliki nilai lebih besar dari r tabel, oleh karena itu keseluruhan item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0.769 sehingga menunjukkan bahwa instrumen variabel persepsi adalah reliabel.

4.5.5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pelatihan

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pelatihan

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
		$\alpha = 0.05$	
1	0.666	n = 120 r = 0.1793	Valid
2	0.765		Valid
3	0.792		Valid
4	0.691		Valid
5	0.712		Valid
6	0.818		Valid
7	0.793		Valid
Koefisien Reliabilitas	0.85		Reliabel

Hasil perhitungan di atas menunjukkan variabel pelatihan yang terdiri dari 7 item pernyataan secara keseluruhan memiliki besaran nilai r hitung $>$ r tabel sehingga keseluruhan item dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0.85 sehingga menunjukkan bahwa instrumen variabel pelatihan adalah reliabel.

4.5.6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
		$\alpha = 0.05$	
1	0.288	n = 120 r = 0.1793	Valid
2	0.523		Valid
3	0.5		Valid
4	0.549		Valid
5	0.608		Valid
6	0.527		Valid
7	0.539		Valid
8	0.631		Valid
9	0.522		Valid
10	0.328		Valid
Koefisien Reliabilitas	0.686		Reliabel

Berdasarkan data pada tabel di atas, item pernyataan 1 sampai 9 pada instrumen variabel motivasi dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel. Item pernyataan 10 dinyatakan tidak valid karena r hitung $<$ r tabel ($0.157 < 0.1793$). Hasil uji reliabilitas menunjukkan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0.686 sehingga menunjukkan bahwa instrumen variabel pelatihan adalah reliabel.

4.5.7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Sumber Daya

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel sumber daya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Sumber Daya

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
		$\alpha = 0.05$	
1	0.622	n = 120 r = 0.1793	Valid
2	0.851		Valid
3	0.794		Valid
4	0.841		Valid
5	0.779		Valid
6	0.81		Valid
7	0.725		Valid
8	0.703		Valid
Koefisien Reliabilitas	0.822		Reliabel

Besaran r hitung untuk keseluruhan item pernyataan dalam variabel sumber daya memiliki nilai lebih besar dari r tabel, oleh karena itu keseluruhan item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0.822 sehingga menunjukkan bahwa instrumen variabel persepsi adalah reliabel.

4.5.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.22 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
		$\alpha = 0.05$	
1	0.677	n = 120 r = 0.1793	Valid
2	0.743		Valid
3	0.79		Valid
4	0.864		Valid
5	0.82		Valid
6	0.704		Valid
7	0.621		Valid
Koefisien Reliabilitas	0.864		Reliabel

Hasil perhitungan menunjukkan variabel kepemimpinan yang terdiri dari 7 item pernyataan secara keseluruhan memiliki besaran nilai r hitung $>$ r tabel sehingga keseluruhan item dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0.864 sehingga menunjukkan bahwa instrumen variabel kompetensi adalah reliabel.

4.6 Analisis Hasil Penelitian

4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ditujukan untuk mengetahui arah hubungan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan (Priyano, 2008, p.73). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini terdiri dari variabel kompetensi, lama melayani, persepsi, pelatihan, motivasi, sumber daya dan kepemimpinan. Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Guru Sekolah Minggu. Berdasarkan hasil output analisis regresi, maka didapatkan tabel hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.23 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.814	4.593		4.750	.000
	KOMPETENSI	.520	.111	.434	4.703	.000
	LAMA MELAYANI	-.010	.117	-.005	-.083	.934
	PERSEPSI	.247	.185	.116	1.336	.184
	PELATIHAN	-.068	.165	-.035	-.413	.681
	MOTIVASI	.011	.147	.006	.078	.938
	SUMBER DAYA	.500	.177	.301	2.821	.006
	KEPEMIMPINAN	.103	.149	.053	.689	.492

a. Dependent Variable: KINERJA GURU SEKOLAH MINGGU

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda didapatkan hanya variabel kompetensi dan variabel sumber daya saja yang hasil perhitungan signifikansinya lebih kecil dari 0.05 sehingga persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_6X_6$$

$$Y = 21.814 + 0.520 X_1 + 0.500 X_6 \quad (4.1)$$

Keterangan:

Y	= kinerja guru Sekolah Minggu
a	= konstanta
b ₁ , b ₆	= koefisien regresi
X ₁	= kompetensi
X ₆	= sumber daya

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 21.814 berarti jika kompetensi (X₁) dan sumber daya (X₆) bernilai nol (0), maka kinerja guru Sekolah Minggu bernilai sebesar 21.814.
- Koefisien regresi kompetensi (X₁) sebesar 0.520 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan kompetensi mengalami kenaikan, maka nilai kinerja guru Sekolah Minggu juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.520. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja guru Sekolah Minggu, semakin naik kompetensi maka semakin meningkat kinerja guru Sekolah Minggu.
- Koefisien regresi sumber daya (X₆) sebesar 0.500 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan sumber daya mengalami kenaikan, maka nilai kinerja guru Sekolah Minggu juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.500. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara sumber daya dengan kinerja guru Sekolah Minggu, semakin tinggi nilai sumber daya maka semakin meningkat kinerja guru Sekolah Minggu.

4.6.2 Analisis Korelasi Ganda (R)

Analisis korelasi ganda ditujukan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Nilai R berkisar antara 0 dan 1, nilai mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Berdasarkan hasil analisis regresi, didapatkan tabel hasil analisis korelasi ganda sebagai berikut:

Tabel 4.24 Hasil Analisis Korelasi Ganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.574	5.611

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, LAMA MELAYANI, PERSEPSI, MOTIVASI, PELATIHAN, KOMPETENSI, SUMBER DAYA

b. Dependent Variable: KINERJA GURU SEKOLAH MINGGU

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R sebesar 0.774. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara kompetensi, lama melayani, persepsi, pelatihan, motivasi, sumber daya dan kepemimpinan terhadap kinerja guru Sekolah Minggu.

4.6.3 Analisis Determinasi (R²)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda ditujukan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Berdasarkan output analisis regresi, tabel hasil analisis determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.25 Hasil Analisis Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.574	5.611

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, LAMA MELAYANI, PERSEPSI, MOTIVASI, PELATIHAN, KOMPETENSI, SUMBER DAYA

b. Dependent Variable: KINERJA GURU SEKOLAH MINGGU

Berdasarkan tabel hasil analisis, diperoleh angka R^2 (*R square*) sebesar 0.599 atau 59.9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas kompetensi, lama melayani, persepsi, pelatihan, motivasi, sumber daya, dan kepemimpinan terhadap variabel terikat kinerja guru Sekolah Minggu adalah sebesar 59.9%. Dapat pula dikatakan bahwa variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 59.9% variasi variabel terikat. Sedangkan sisanya sebesar 40.1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Priyatno (2008, p.81) berpendapat bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R square* sebagai koefisien korelasi. Jika demikian maka variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu pada penelitian ini menjelaskan sebesar 57.4% variasi variabel terikat. Sedangkan sisanya sebesar 42.6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Standard Error of the Estimate adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksikan nilai Y. dari hasil regresi didapatkan nilai sebesar 5.611, hal ini berarti banyaknya kesalahan dalam memprediksi nilai kinerja guru Sekolah Minggu adalah sebesar 5.611.

4.6.4 Pengujian Hipotesis

4.6.4.1 Uji Koefisien Regresi secara Bersama-sama (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat atau tidak. Berdasarkan hasil output analisis regresi dapat diketahui nilai F seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.24 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5269.443	7	752.778	23.914	.000 ^a
	Residual	3525.548	112	31.478		
	Total	8794.992	119			

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, LAMA MELAYANI, PERSEPSI, MOTIVASI, PELATIHAN, KOMPETENSI, SUMBER DAYA

b. Dependent Variable: KINERJA GURU SEKOLAH MINGGU

Berdasarkan tabel diatas diketahui F hitung adalah sebesar 23.914. Dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95%, maka $\alpha = 5\%$, df_1 (jumlah variabel-1) = 7, dan df_2 ($n-k-1$) = $120 - 7-1 = 112$, hasil perolehan F tabel adalah sebesar 2.092381.

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

- H_0 Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, lama melayani, persepsi, pelatihan, motivasi, sumber daya, dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.
- H_a Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, lama melayani, persepsi, pelatihan, motivasi, sumber daya, dan kepemimpinan secara bersama-sama

terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.

Kriteria pengujian:

- H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
- H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Hasil analisis menunjukkan F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($23.914 > 2.092381$), dengan demikian maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, lama melayani, persepsi, pelatihan, motivasi, sumber daya, dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.

4.6.4.2 Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

- H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
- H_0 ditolak apabila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Dengan signifikansi $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan $df (n-k-1) = 120-7-1 = 112$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1.980272.

Berdasarkan hasil output analisis regresi, didapatkan tabel uji t sebagai berikut:

Tabel 4.25 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.814	4.593		4.750	.000
	KOMPETENSI	.520	.111	.434	4.703	.000
	LAMA MELAYANI	-.010	.117	-.005	-.083	.934
	PERSEPSI	.247	.185	.116	1.336	.184
	PELATIHAN	-.068	.165	-.035	-.413	.681
	MOTIVASI	.011	.147	.006	.078	.938
	SUMBER DAYA	.500	.177	.301	2.821	.006
	KEPEMIMPINAN	.103	.149	.053	.689	.492

a. Dependent Variable: KINERJA GURU SEKOLAH MINGGU

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis variabel-variabel bebas secara parsial:

a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu

Hipotesis yang ditentukan untuk variabel kompetensi adalah sebagai berikut:

H₀ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.

H_a Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.

Berdasarkan hasil analisis regresi didapati t hitung untuk variabel kompetensi adalah sebesar 4.703. t hitung > t tabel (1.980272), dengan demikian maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010 secara parsial.

b. Pengaruh Lama Melayani terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu

Hipotesis yang ditentukan untuk variabel lama melayani adalah sebagai berikut:

H₀ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lama melayani terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.

H_a Terdapat pengaruh yang signifikan antara lama melayani terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.

Berdasarkan hasil analisis regresi didapati t hitung untuk variabel lama melayani adalah sebesar -0.83. $-t$ hitung $<$ $-t$ tabel (-1.980272), dengan demikian maka H₀ diterima, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lama melayani terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.

c. Pengaruh Persepsi terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu

Hipotesis yang ditentukan untuk variabel persepsi adalah sebagai berikut:

H₀ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.

H_a Terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.

Berdasarkan hasil analisis regresi didapati t hitung untuk variabel persepsi adalah sebesar 1.336. t hitung $<$ t tabel (1.980272), dengan demikian maka H₀ diterima, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.

d. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu

Hipotesis yang ditentukan untuk variabel pelatihan adalah sebagai berikut:

H₀ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.

H_a Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.

Berdasarkan hasil analisis regresi didapati t hitung untuk variabel pelatihan adalah sebesar -0.413. -t hitung < -t tabel (-1.980272), dengan demikian maka H₀ diterima, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.

e. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu

Hipotesis yang ditentukan untuk variabel motivasi adalah sebagai berikut:

H₀ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.

H_a Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.

Berdasarkan hasil analisis regresi didapati t hitung untuk variabel motivasi adalah sebesar 0.078. t hitung < t tabel (1.980272), dengan demikian maka H₀ diterima, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.

f. Pengaruh Sumber Daya terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu

Hipotesis yang ditentukan untuk variabel sumber daya adalah sebagai berikut:

H₀ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara sumber daya terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.

Ha Terdapat pengaruh yang signifikan antara sumber daya terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.

Berdasarkan hasil analisis regresi didapati t hitung untuk variabel sumber daya adalah sebesar 2.821. t hitung $>$ t tabel (1.980272), dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara sumber daya terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.

g. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu

Hipotesis yang ditentukan untuk variabel sumber daya adalah sebagai berikut:

H_0 Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.

H_a Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.

Berdasarkan hasil analisis regresi didapati t hitung untuk variabel kepemimpinan adalah sebesar 0.689. t hitung $<$ t tabel (1.980272), dengan demikian maka H_0 diterima, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.

4.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran mengenai rumusan kinerja guru Sekolah Minggu di Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari di tahun 2010 yaitu mencakup kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, serta evaluasi hasil pembelajaran. Kegiatan Perencanaan Pembelajaran mencakup mengikuti kelas persiapan Sekolah Minggu yang diadakan setiap minggu; melakukan persiapan pribadi untuk mengajar; serta mempersiapkan

susunan acara pengajaran yang terdiri dari tema pengajaran, tujuan pengajaran, lagu, alat peraga lagu, cerita Akitab, alat peraga cerita, aktivitas serta tata ruang kelas dan dekorasi yang akan digunakan untuk mengajar Sekolah Minggu setiap minggunya. Kegiatan pelaksanaan pembelajaran mencakup datang paling lambat 30 menit sebelum pengajaran dimulai untuk menyambut setiap anak yang datang; melakukan penataan ruangan dan dekorasi sesuai dengan rencana pengajaran sebelum kegiatan pembelajaran dimulai; memimpin pujian menjadi satu kesatuan yang tidak terputus sesuai dengan tema pengajaran; memimpin doa dalam bahasa yang dimengerti oleh anak-anak di usia yang mereka ajar; membawakan cerita dalam bahasa yang dimengerti oleh anak-anak di usia yang mereka ajar serta memberikan aplikasi yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari; memimpin pengumpulan persembahan serta melaporkannya dengan penuh kejujuran; memimpin aktivitas anak dalam setiap pengajaran Sekolah Minggu; berinteraksi dengan anak (mendengarkan cerita, keluhan, kesah, permasalahan yang dihadapi serta memberikan saran dan arahan untuk anak Sekolah Minggu); melakukan pendataan kehadiran anak setiap minggunya serta mengamati perkembangan anak setiap pertemuan; serta melaporkan hasil pengajaran dengan mengisi form laporan pengajaran. Evaluasi hasil pembelajaran mencakup melakukan evaluasi diri secara pribadi pada setiap pembelajaran yang diberikannya serta melakukan langkah-langkah perbaikan; memberikan kritik dan evaluasi yang membangun pada rekan mengajarnya; melawat anak yang sakit atau lama tidak hadir dalam kelas; mengembangkan diri dengan mengikuti berbagai pembinaan, pelatihan, dan seminar.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas yang ada dalam penelitian ini baik variabel faktor internal maupun variabel faktor eksternal yaitu kompetensi, lama melayani, persepsi, pelatihan, motivasi, sumber daya, dan kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, yaitu kinerja guru Sekolah Minggu. Namun hasil pengujian hipotesis terhadap masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan hasil yang berbeda. Hasil uji hipotesis variabel bebas secara parsial menunjukkan hanya variabel faktor internal yaitu kompetensi dan variabel faktor

eksternal yaitu sumber daya yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Minggu. Sebaliknya, variabel persepsi, pelatihan, lama melayani, motivasi, dan kepemimpinan secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh para guru Sekolah Minggu. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja guru Sekolah Minggu, maka faktor kompetensi dan sumber daya haruslah diperhatikan, karena secara empirik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Minggu.

Faktor pertama, yaitu kompetensi. Dapat dipahami apabila kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Minggu. Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang memiliki hubungan sebab dan akibat terhadap prestasi kinerja yang dihasilkan. Pada dasarnya terdapat dua jenis kompetensi, yaitu kompetensi yang terlihat dan kompetensi yang tersembunyi. Kompetensi yang terlihat merupakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang dapat terlihat pada hasil kinerja yang dilakukan. Kompetensi yang tersembunyi mencakup nilai, konsep diri, karakteristik pribadi, dan motif yang tidak dapat terlihat tetapi merupakan dasar seseorang mengambil tindakan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu kompetensi tidak hanya terbatas pada pengetahuan dan keterampilan yang dikuasai seseorang, tetapi juga mencakup nilai, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif yang dimiliki seseorang. Kompetensi yang dimiliki oleh seseorang, baik yang terlihat ataupun yang tersembunyi, akan mendasari setiap perilaku dan tindakan yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Definisi kompetensi seorang guru yang diungkapkan oleh Sarimaya (2008, p.17-22) juga mencakup kompetensi yang terlihat dan kompetensi yang tersembunyi. Sarimaya berpendapat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru menurut terdiri dari kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogic, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan

berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali murid, dan masyarakat sekitar. Penguasaan guru terhadap keempat kompetensi ini akan membuat guru mampu menjalankan tugasnya sebagai pendidik dengan baik.

Hasil temuan penelitian sebelumnya terhadap para pengajar, baik guru ataupun dosen, menunjukkan hasil yang serupa dengan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2006) terhadap guru-guru Matematika Sekolah Menengah Atas kota Palembang menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh para guru. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhairi (1992) terhadap guru-guru Sekolah Dasar di kecamatan Pasar Minggu Pancoran Jakarta Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki guru maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkannya.

Gambaran mengenai kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia tahun 2010 adalah mencakup kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Kompetensi kepribadian mencakup kepemilikan sikap berwibawa, arif, bijaksana, jujur, disiplin, adil; kemampuan untuk mengendalikan diri dalam segala situasi serta penuh cinta kasih dalam mengajar serta kemampuan untuk menjadi contoh yang baik bagi anak-anak Sekolah Minggu dalam bertingkah laku. Kompetensi pedagogik mencakup pemahaman terhadap pola perkembangan psikologi anak yang tercermin dalam sikap dan perilaku anak; kemampuan untuk

menyelenggarakan pengajaran dengan teratur dan tertib sesuai dengan rencana pengajaran yang telah disiapkan; kemampuan untuk menghidupkan suasana kelas; serta kemampuan untuk memanfaatkan media dan teknologi untuk mengoptimalkan proses pembelajaran. Kompetensi profesional mencakup kemampuan untuk menjelaskan topik pengajaran dengan tepat, serta memberikan contoh yang relevan yang dapat diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari; kemampuan untuk mengaitkan pokok bahasan yang satu dengan yang lainnya; serta kemampuan berkomunikasi dengan baik dengan anak-anak (menyesuaikan topik, gaya bicara, pilihan kata, dan lainnya). Kompetensi sosial mencakup kemampuan untuk menyampaikan pendapat kepada anak, sesama guru ataupun kepada orang tua, kemampuan untuk menerima kritik, saran, ataupun pendapat dari orang lain serta kemampuan untuk bergaul di kalangan anak, sesama guru, ataupun orang tua.

Faktor kedua dalam penelitian ini yang memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Minggu adalah sumber daya. Sumber daya merupakan sumber-sumber daya yang dimiliki oleh organisasi mulai dari sumber daya manusia, sumber daya alam, dana, material, mesin-mesin, pasar, teknologi, dan informasi. Sumber-sumber daya ini apabila dimiliki secara memadai akan memacu anggota organisasi untuk dapat berkinerja dengan maksimal. Sekolah Minggu seperti pada sekolah-sekolah umumnya juga membutuhkan sumber daya yang memadai untuk dapat memacu para guru yang ada di dalamnya melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Sumber-sumber daya yang disediakan oleh pihak sekolah antara lain pembagian kelas, guru-guru, kurikulum mengajar, alat peraga mengajar, pelatihan yang dapat diikuti guru, perpustakaan, fasilitas dalam ruang kelas termasuk di dalamnya pencahayaan, kebersihan alat tulis, kursi, meja dan lainnya.

Hasil yang didapat dalam penelitian ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abidin (2002) terhadap dosen-dosen Akademi Kesehatan Dinas Kesehatan Kota Palembang. Penelitian yang dilakukan oleh Abidin menunjukkan bahwa sumber-sumber daya yang disediakan oleh pihak Akademi mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh para dosen.

Gambaran sumber daya yang turut mempengaruhi kinerja guru Sekolah Minggu antara lain mencakup pembagian kelas dalam Sekolah Minggu serta penerapan kurikulum pengajaran yang dilakukan sesuai dengan kriteria umur anak; jumlah guru Sekolah Minggu di dalam setiap kelas yang sebanding dengan jumlah anak; buku-buku pengajaran untuk guru yang tersedia dengan lengkap; koleksi alat peraga cerita, buku-buku dan contoh aktivitas anak yang lengkap; kebersihan, pencahayaan dan sirkulasi udara ruang kelas yang terjaga baik; ketercukupan meja, kursi dan alat tulis; pembicara dalam kelas persiapan yang memiliki pemahaman terhadap pengajaran anak; serta program pembinaan dan pelatihan guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pelatihan tidak mempengaruhi kinerja guru Sekolah Minggu, padahal pelatihan merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru. Penulis mencoba berdiskusi dengan beberapa guru Sekolah Minggu. Beberapa dari guru mengeluhkan tentang waktu penyelenggaraan pelatihan yang diselenggarakan selama ini oleh Komisi Anak. Waktu yang dipilih oleh Komisi Anak saat mengadakan pelatihan dan pembinaan untuk para guru adalah pada hari Minggu setelah kelas persiapan (pukul 12.30). Para guru, terutama mayoritas guru yang mengajar di jam 8 mengeluhkan pemilihan waktu pelatihan tersebut. Hal ini terlihat dalam hasil diskusi peneliti dengan beberapa guru Sekolah Minggu sebagai berikut:

“Program pembinaan atau pelatihan selalu diadakan di hari Minggu setelah kelas persiapan, saya sudah terlalu lelah untuk mengikutinya.”

(Kakak A, wanita, guru kelas batita)

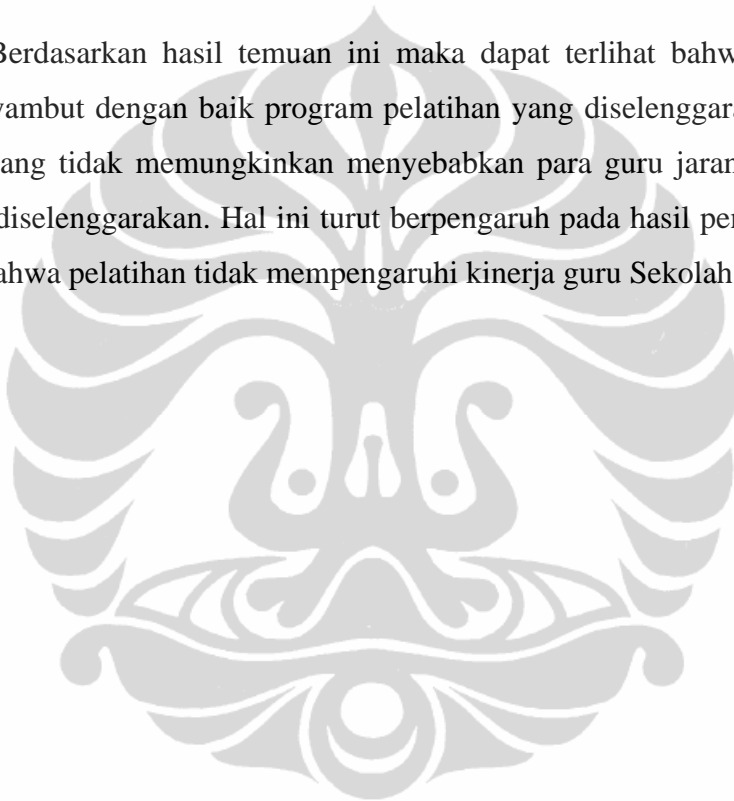
“Saya jarang mengikuti pelatihan di hari Minggu, kasihan keluarga yang menunggu.”

(Kakak B, wanita, guru kelas balita)

“Ingin rasanya mengikuti beberapa pelatihan, seperti kelas vokal, gitar, tapi kalau setelah kelas persiapan masih harus ikut pelatihan lagi, gimana bisa menghabiskan waktu sama keluarga? Hari biasa sudah sibuk masing-masing, waktu kumpul hanya Minggu saja.”

(Kakak C, wanita, guru kelas Besar)

Berdasarkan hasil temuan ini maka dapat terlihat bahwa para guru umumnya menyambut dengan baik program pelatihan yang diselenggarakan, namun karena waktu yang tidak memungkinkan menyebabkan para guru jarang mengikuti pelatihan yang diselenggarakan. Hal ini turut berpengaruh pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak mempengaruhi kinerja guru Sekolah Minggu.



BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan tujuan dan hasil penelitian, didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji koefisien regresi secara bersama-sama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas yaitu kompetensi, lama melayani, persepsi, pelatihan, motivasi, sumber daya, dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.
2. Hasil uji koefisien regresi secara parsial terhadap masing-masing variabel bebas menunjukkan bahwa hanya faktor variabel internal yaitu kompetensi dan variabel faktor eksternal yaitu sumber daya yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel bebas kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010.
3. Variabel bebas lainnya yaitu lama melayani, persepsi, pelatihan, motivasi, dan kepemimpinan berdasarkan hasil uji koefisien regresi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia tahun 2010 secara signifikan.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari tahun 2010 adalah faktor kompetensi dan sumber daya. Oleh karena itu untuk mengoptimalkan kinerja yang dihasilkan oleh guru-guru Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari, maka penulis memberikan saran yaitu untuk:

1. Faktor Kompetensi

Faktor kompetensi dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh guru Sekolah Minggu. Hasil uji hipotesis menyebutkan bahwa kinerja guru sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia secara signifikan tidak dipengaruhi oleh faktor pelatihan. Meskipun demikian, penulis berpendapat pelatihan dapat meningkatkan kompetensi guru Sekolah Minggu sehingga akhirnya juga akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Komisi Anak sebagai organisasi tempat para guru bernaung dapat menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru Sekolah Minggu.

Berdasarkan pengamatan peneliti, pelatihan yang selama ini dilakukan oleh Komisi Anak sebagian besar diselenggarakan setelah kelas persiapan pada hari Minggu. Guru-guru yang mengajar dari pagi hari kemudian mengikuti kelas persiapan sudah terlalu lelah jika harus mengikuti pelatihan. Oleh karena itu harus dilakukan alternatif pilihan waktu selain hari Minggu. Pelatihan juga dapat dilakukan secara terpisah berdasarkan pembagian kelas dalam mengajar, misalnya untuk guru-guru yang mengajar kelas batita diadakan pelatihan terpisah dengan pelatihan guru kelas balita, kelas kecil, kelas besar dan kelas tunas. Pemisahan ini dilakukan untuk menjawab kebutuhan yang berbeda di setiap segmen usia.

2. Faktor Sumber Daya

Hasil pengamatan peneliti mendapati sumber daya yang disediakan oleh Komisi Anak untuk guru-guru Sekolah Minggu sudah cukup baik. Pembagian Kelas sudah terlaksana dengan baik, jumlah guru yang ada dalam kelas secara umum sebanding dengan jumlah anak yang ada. Kurikulum pengajaran yang diterapkan telah sesuai dengan kriteria umur anak. Buku-buku pengajaran untuk guru yang tersedia dengan lengkap. Kebersihan, pencahayaan dan sirkulasi udara dalam ruang kelas terjaga baik. Meja, kursi dan alat tulis juga disediakan dengan baik. Pembicara dalam kelas persiapan telah dipilih sesuai dengan kebutuhan guru-guru.

Namun peneliti menemukan bahwa untuk pengumpulan koleksi alat peraga cerita, buku-buku dan contoh aktivitas anak yang masih belum terkoordinir dengan baik. Selama ini guru-guru menyimpan alat peraga ataupun contoh-contoh

aktivitas secara pribadi. Dilakukannya pengkoordinasian dalam penyimpanan koleksi alat peraga dan aktivitas bertujuan agar ketika alat peraga ataupun aktivitas tersebut diperlukan untuk digunakan, siapapun dapat menggunakannya. Hal ini tentu dapat membantu guru-guru dalam mempersiapkan pengajaran.

Jika kedua faktor yaitu kompetensi dan sumber daya lebih dioptimalkan pengadaannya maka diharapkan kinerja yang dicapai oleh para guru Sekolah Minggu akan lebih optimal. Pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh Komisi Anak yaitu mengabarkan Injil kepada anak-anak sehingga anak-anak mengenal dan mempercayai Tuhan Yesus sebagai Juruselamatnya serta misi untuk membawa anak-anak sampai kepada kedewasaan iman sehingga anak-anak Sekolah Minggu tidak hanya menjadi “objek pelayanan”, tetapi menjadi “rekan sekerja” guru Sekolah Minggu dalam membawa anak-anak mengenal dan menerima Tuhan Yesus sebagai Juruselamatnya dapat terwujud dengan lebih optimal.



DAFTAR PUSTAKA

50 Tahun GKI Jabar Gunsa.(1987). Jakarta: GKI Gunsa.

70 Tahun GKI Gunung Sahari. (2007). Jakarta: GKI Gunsa.

Anderson, Mavis L. (1955). *Pola Mengajar Sekolah Minggu* (P. Anggu', Penerjemah). Bandung: Yayasan Kalam Hidup. Trans. of *Charting The Course*.

Armstrong, Michael. (2006). *Human Resource Management Practice*. Philadelphia: Cambridge University Press.

-----, (1994). *Performance Management*. London: Kogan Page Limited.

Abidin, Fauzie Z. (2002). *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Dosen di Akademi Kesehatan Departemen Kesehatan Palembang 2001*. Tesis. Pascasarjana Universitas Indonesia, Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat.

Aqib, Zainal. (2009). *Menjadi Guru Profesional Berstandar Nasional*. Bandung: Yrama Widya.

Aritonang, Keke T. (Juli, 2005). *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru, dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta*. Jurnal Pendidikan Penabur No.4/Th.IV/ Juli 2005.

A.S. Suhairi. (1992). *Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar, Studi tentang Hubungan Kinerja Mengajar dengan Psikologi Pendidikan, Indeks Prestasi dan Pengalaman Mengajar pada guru-guru SD di Kecamatan Pasar Minggu dan*

Pancoran Jakarta Selatan. Tesis. Pascasarjana Universitas Indonesia, Fakultas Psikologi.

Asmani, Jamal Ma'mur. (2009). *7 Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional*. Jogjakarta: Power Books.

Bersyukurlah Sebab Tuhan itu Baik. (1997). Jakarta: GKI GUNSA.

Buku Kenangan Peresmian Gedung Geredja Kristen Indonesia. (1964). Jakarta: GKI Senen.

Buku Pedoman Pelatihan Calon Guru Sekolah Minggu. (2007). Jakarta: Komisi Anak GKI Gunung Sahari.

Dharma, Surya. (2009). *Manajemen Kinerja-Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dessler, Gary. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Paramita Rahayu, Penerjemah). Jakarta: Indeks, Trans. of *Human Resource Management*.

Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. February 17, 2010. <<http://lpmpjogja.diknas.go.id/materi/fsp/2009-Pembekalan-Pengawas/22%20--%20KODE%20--%2004%20-%20B3%20Penilaian%20Kinerja%20Guru.pdf>>

Gregory, John Milton. (2003). *The Seven Laws of Teaching- Tujuh Hukum Mengajar*. Malang: Penerbit Gandum Mas.

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. (2008). *Kompetensi Plus- Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Indrawati, Yuliani. (2006, Juni). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematik dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.4 No.7 Juni 2006.

Ilyas, Y. *Kinerja*. (1999). Depok: Badan Penerbit FKM UI.

Junaidi. (2010). *Bantuan Ordi*. April 30, 2010. <http://junaidichaniago.wordpress.com>.

Jones, James J. dan Donald L. Walters. (2008). *Human Resource Management in Education – Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan* (Tim Kreatif QM, Penerjemah). Yogyakarta: Q-Media.

Laheba, Novelina. (2009). *Guruku Sahabatku, Panduan Mengajar Kreatif untuk Guru Sekolah Minggu*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Leo, Sutanto. (2008). *Kiat Sukses Mengelola dan Mengajar Sekolah Minggu*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Lie, Paulus. (2009). *Mereformasi Sekolah Minggu, Kiat Praktis Menjadikan Sekolah Minggu Berpusat pada Anak*. Yogyakarta: ANDI.

Martinis Yamin dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.

Milkovich, George T. & Jerry M. Newman. (2005). *Compensation*. Singapore: Mc Graw Hill.

Palan, R. (2008). *Competency Management- Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi* (Octa Melia Jalal, Penerjemah). Jakarta: PPM. Trans. of *Competency Management- a practitioner's Guide*.

Pedoman Penulisan Tesis. (2009). Jakarta: Universitas Indonesia.

Poister, Theodore H. (2003). *Measuring Performance in Public and Nonprofit Organizations*. San Fransisco: Jossey-Bass.

Pome, Gunardi. (2004). *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja guru di Sekolah Perawat Kesehatan Departemen Kesehatan Baturaja*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Indonesia, Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat.

Priyatno, Dwi. (2008). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.

Sarimaya, Farida. (2008). *Sertifikasi Guru*. Jakarta: Jakarna Yrama Widya.

Simanjuntak, Payaman. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Sudrajat, Akhmad. (Februari, 2008). *Manajemen Kinerja Guru*. Februari, 17 2010. <http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/03/manajemen-kinerja-guru/>

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supardi et all. (2009). *Profesi Keguruan Berkompetensi dan Bersertifikat*. Jakarta: Diadit Media.

Tika, Moh. Pabundu. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Yamin, Martinis dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.





**PROGRAM PASCASARJANA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS INDONESIA**

**KUESIONER
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
GURU SEKOLAH MINGGU
KOMISI ANAK GEREJA KRISTEN INDONESIA GUNUNG SAHARI**

Dengan hormat,

Dengan ini saya sampaikan kepada Kakak-kakak Sekolah Minggu dan Bapak/ Ibu orang tua murid/ wali Sekolah Minggu bahwa saya bermaksud untuk mengadakan penelitian tentang “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Minggu” pada Sekolah Minggu Gereja Kristen Indonesia Gunung Sahari. Penelitian ini ditujukan dalam rangka penulisan thesis untuk penyelesaian studi pada program Pascasarjana Universitas Indonesia Jakarta.

Sehubungan dengan maksud di atas, maka saya sangat mengharapkan bantuan dan kesediaan Kakak-kakak Sekolah Minggu dan Bapak/ Ibu orang tua murid Sekolah Minggu untuk mengisi daftar kuesioner terlampir, dengan jujur sesuai dengan pendapat pribadi dan bukan pendapat orang lain. Jawaban dalam kuesioner ini tidak ada yang benar atau salah, oleh karena itu Kakak-kakak dan Bapak/ Ibu tidak perlu ragu-ragu untuk memberikan jawaban menurut keadaan yang sesungguhnya.

Data yang dikumpulkan melalui pengisian kuesioner ini hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah di lingkungan terbatas dan saya menjamin kerahasiaan pengisian kuesioner tersebut. Jawaban Kakak-kakak dan Bapak/ Ibu yang jujur dan lengkap merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi hasil penelitian ini.

Atas kesediaan dan bantuan Kakak-kakak dan Bapak/ Ibu dalam menjawab kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Magdalena

NPM. 806441415

Universitas Indonesia

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Bacalah pertanyaan-pertanyaan berikut dengan seksama sebelum menjawab, kemudian tentukan jawaban Kakak, Bapak/ Ibu terhadap setiap pertanyaan menurut apa yang Kakak, Bapak/ Ibu anggap paling cocok.

Kakak, Bapak/ Ibu diberikan kesempatan untuk memilih salah satu diantara lima kemungkinan jawaban. Berilah jawaban dengan membubuhkan tanda checklist (√) pada kolom skala yang tersedia, yaitu:

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 N = Netral
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

Contoh:

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Guru Sekolah Minggu perlu mengikuti kelas persiapan.					√

Jika Kakak, Bapak/ Ibu ingin mengganti jawaban yang sudah dibuat cukup membubuhkan tanda silang (X) pada tanda checklist (√) yang sebelumnya sudah dibuat dan berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang baru.

Contoh:

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Guru Sekolah Minggu perlu mengikuti kelas persiapan.	√				√

A. Identitas Responden

1. Nama : _____ P / L

2. Usia :

< 20 tahun

41-50 tahun

21-30 tahun

51-60 tahun

31-40 tahun

> 60 tahun

Untuk Kakak Sekolah Minggu lanjut ke nomor 3, untuk Bapak / Ibu Orang Tua/ Wali Murid Sekolah Minggu lanjut ke nomor 4.

3. Khusus **Kakak Sekolah Minggu**

Mengajar di : Gereja / Cabang _____ Pukul _____

Kelas : _____ Sejak Tahun _____

Pendidikan Terakhir :
 a. SMA
 b. D III
 c. S1
 d. S2
 e. Lainnya

4. Khusus **Bapak/ Ibu Orang Tua/ Wali Murid Sekolah Minggu**

Nama Anak : _____

Kelas : _____

1. KINERJA GURU SEKOLAH MINGGU

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Perencanaan Pembelajaran					
1.	Mengikuti kelas persiapan Sekolah Minggu yang diadakan setiap Minggu.				
2.	Melakukan persiapan pribadi untuk mengajar.				
3.	Mempersiapkan susunan acara pengajaran yang terdiri dari tema pengajaran, tujuan pengajaran, lagu, alat peraga lagu, cerita Akitab, alat peraga cerita, aktivitas serta tata ruang kelas dan dekorasi yang akan digunakan untuk mengajar Sekolah Minggu setiap minggunya.				
Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran					
4.	Datang paling lambat 30 menit sebelum pengajaran dimulai untuk menyambut setiap anak yang datang.				
5.	Melakukan penataan ruangan dan dekorasi sesuai dengan rencana pengajaran sebelum kegiatan pembelajaran dimulai.				
6.	Memimpin pujian menjadi satu kesatuan yang tidak terputus sesuai dengan tema pengajaran.				
7.	Mengiringi pujian dengan alat musik.				
8.	Memimpin doa dalam bahasa yang dimengerti oleh anak-anak di usia yang mereka ajar.				
9.	Membawakan cerita dalam bahasa yang dimengerti oleh anak-anak di usia yang mereka ajar serta memberikan aplikasi yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.				
10.	Memimpin pengumpulan persembahan serta melaporkannya dengan penuh kejujuran.				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
11.	Memimpin aktivitas anak dalam setiap pengajaran Sekolah Minggu.				
12.	Berinteraksi dengan anak (mendengarkan cerita, keluh kesah, permasalahan yang dihadapi serta memberikan saran dan arahan untuk anak Sekolah Minggu).				
13.	Melakukan pendataan kehadiran anak setiap minggunya serta mengamati perkembangan anak setiap pertemuan.				
14.	Melaporkan hasil pengajaran dengan mengisi form laporan pengajaran.				
Evaluasi Hasil Pembelajaran					
15.	Melakukan evaluasi diri secara pribadi pada setiap pembelajaran yang diberikannya serta melakukan langkah-langkah perbaikan.				
16.	Memberikan kritik dan evaluasi yang membangun pada rekan mengajarnya.				
17.	Melawat anak yang sakit atau lama tidak hadir dalam kelas.				
18.	Mengembangkan diri dengan mengikuti berbagai pembinaan, pelatihan, dan seminar.				

2. KOMPETENSI

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Kompetensi Kepribadian					
1.	Memiliki sikap berwibawa, arif, bijaksana, jujur, disiplin, adil, mampu mengendalikan diri dalam segala situasi serta penuh cinta kasih dalam mengajar.				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
2.	Menjadi contoh yang baik bagi anak-anak Sekolah Minggu dalam bertingkah laku.				
Kompetensi Pedagogik					
3.	Memahami pola perkembangan psikologi anak yang tercermin dalam sikap dan perilaku anak.				
4.	Menyelenggarakan pengajaran dengan teratur dan tertib sesuai dengan rencana pengajaran yang telah disiapkan.				
5.	Mampu menghidupkan suasana kelas.				
6.	Mampu memanfaatkan media dan teknologi untuk mengoptimalkan proses pembelajaran.				
Kompetensi Profesional					
7.	Mampu menjelaskan topik pengajaran dengan tepat, serta memberikan contoh yang relevan yang dapat diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari.				
8.	Mampu mengaitkan pokok bahasan yang satu dengan yang lainnya.				
9.	Mampu berkomunikasi dengan baik dengan anak-anak (menyesuaikan topik, gaya bicara, pilihan kata, dan lainnya).				
Kompetensi Sosial					
10.	Mampu menyampaikan pendapat kepada anak, sesama guru ataupun kepada orang tua.				
11.	Mampu menerima kritik, saran, ataupun pendapat dari orang lain.				
12.	Mudah bergaul di kalangan anak, sesama guru, ataupun orang tua.				

3. LAMA MELAYANI

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Guru Sekolah Minggu yang telah lama melayani memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang pengajaran di Sekolah Minggu dibandingkan guru yang baru melayani.				
2.	Guru Sekolah Minggu yang telah lama melayani memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang pola perkembangan psikologi anak, sikap dan perilaku anak dibandingkan guru yang baru melayani.				
3.	Guru Sekolah Minggu yang telah lama melayani memiliki penguasaan terhadap bahan ajar yang lebih mendalam dibandingkan dengan guru yang baru melayani.				
4.	Guru Sekolah Minggu yang telah lama melayani tidak perlu mengikuti kelas persiapan mengajar.				
5.	Guru Sekolah Minggu yang telah lama melayani memimpin pujian lebih baik dari guru yang baru melayani.				
6.	Guru Sekolah Minggu yang telah lama memiliki teknik bercerita yang lebih baik dari guru yang baru melayani.				
7.	Guru Sekolah Minggu yang telah lama melayani melakukan tugas-tugasnya dengan lebih baik dibandingkan dengan guru yang baru melayani.				

4. PERSEPSI

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Meyakini panggilannya sebagai guru penuh waktu yang memberikan totalitas dirinya bagi pelayanan anak.				
2.	Memahami visi dan misinya sebagai guru.				
3.	Memiliki hubungan pribadi yang akrab dengan Tuhan serta hidup dipimpin dan mengandalkan Roh Kudus.				
4.	Berdoa syafaat bagi anak-anaknya.				
5.	Mampu menjadi gembala bagi anak-anaknya yang mengajar dengan penuh cinta dan disiplin.				
6.	Mencontohkan cara beribadah yang baik untuk anak-anak (tidak datang terlambat, tidak membuka mata saat berdoa, memberi persembahan dengan baik, memuji Tuhan dengan bersemangat, tidak berbicara sendiri saat kelas berlangsung, dan lainnya).				
7.	Berpenampilan sopan (tidak memakai baju yang terlalu ketat, rok mini, baju tangan buntung, dan lainnya).				

5. PELATIHAN

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Pelatihan yang diikuti guru Sekolah Minggu minimal satu kali dalam satu tahun ajaran dapat membantu guru Sekolah Minggu dalam melakukan tugas-tugasnya dengan lebih baik.				
2.	Pelatihan teknik bercerita dapat membantu guru Sekolah Minggu membawakan cerita dengan lebih baik untuk anak-anaknya.				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
3.	Pelatihan teknik memimpin pujian dapat membantu guru Sekolah Minggu membawakan pujian dengan lebih baik untuk anak-anaknya.				
4.	Pelatihan teknik memainkan alat musik dapat membantu guru Sekolah Minggu dalam mengiringi pujian dalam kelas.				
5.	Pelatihan mengenai pola asuh serta perkembangan psikologi anak dapat membantu guru Sekolah Minggu dalam berinteraksi dengan anak.				
6.	Pelatihan teknik membuat kreativitas anak dapat membantu guru Sekolah Minggu memberikan aktivitas yang lebih beragam kepada anak.				
7.	Pelatihan berupa pendalaman isi Alkitab dapat membantu guru Sekolah Minggu memiliki pendalaman yang baik mengenai isi Alkitab yang akan diajarkan kepada anak.				

6. MOTIVASI

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Melayani karena mencintai dan menyukai berdekatan dengan anak-anak dan ingin memahami dunia anak.				
2.	Melayani karena ikut prihatin dengan keadaan Sekolah Minggu di gereja.				
3.	Melayani untuk menjadi kepanjangan tangan Kristus yang membentuk para murid menjadi pelaku-pelaku firman dalam hidup sehari-hari.				
4.	Melayani karena ingin belajar melayani.				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
5.	Melayani karena diminta oleh teman, orang tua atau pendeta.				
6.	Melayani karena ingin memberikan persembahan yang hidup, yang kudus, dan yang berkenan bagi Allah melalui ladang pelayanan anak.				
7.	Melayani karena ingin memiliki dan mencari pasangan/teman/ kelompok.				
8.	Melayani karena ingin mengembangkan talenta (musik, bernyanyi, bercerita, dll).				
9.	Melayani karena mencintai Tuhan.				
10.	Melayani karena ingin mengucapkan syukur atas kebaikan Tuhan.				

7. SUMBER DAYA

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Pembagian kelas dalam Sekolah Minggu serta penerapan kurikulum pengajaran yang dilakukan sesuai dengan kriteria umur anak dapat membantu guru mengajar dengan maksimal.				
2.	Jumlah guru Sekolah Minggu di dalam setiap kelas yang sebanding dengan jumlah anak akan memaksimalkan perhatian guru kepada anak.				
3.	Buku-buku pengajaran untuk guru yang tersedia dengan lengkap dapat membantu guru dalam mempersiapkan diri.				
4.	Koleksi alat peraga cerita, buku-buku dan contoh aktivitas anak yang lengkap dapat membantu proses persiapan pengajaran.				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
5.	Kebersihan, pencahayaan dan sirkulasi udara ruang kelas yang terjaga baik mendukung kelancaran proses pengajaran.				
6.	Ketercukupan meja, kursi dan alat tulis dapat membantu guru mengajar dengan maksimal.				
7.	Pembicara dalam kelas persiapan yang memiliki pemahaman terhadap pengajaran anak akan membantu guru dalam mempersiapkan pengajaran.				
8.	Program pembinaan dan pelatihan guru membantu guru menambah keahlian dan pengetahuannya dalam mengajar.				

8. KEPEMIMPINAN

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Kegiatan yang diciptakan oleh Komisi Anak mampu mendorong guru Sekolah Minggu melakukan tugasnya dengan baik.				
2.	Informasi terbaru yang didapati serta diinformasikan oleh Komisi Anak mengenai pengajaran anak dapat membantu guru Sekolah Minggu untuk melakukan tugasnya dengan baik.				
3.	Solusi yang diberikan oleh Komisi Anak dapat membantu guru dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi.				
4.	Koordinasi yang dilakukan oleh Komisi Anak terhadap guru-guru Sekolah Minggu dapat membuat alur pekerjaan berjalan dengan lancar.				
5.	Evaluasi hasil pengajaran yang dilakukan oleh Komisi Anak bersama dengan guru-guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada.				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
6.	Standar kinerja yang ditetapkan oleh Komisi Anak dapat membantu guru-guru Sekolah Minggu untuk melakukan tugasnya dengan baik.				
7.	Teladan yang diberikan oleh para pengurus Komisi Anak dapat mendorong guru untuk melakukan tugasnya dengan baik.				



(Lanjutan)

Correlations

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	SKORTOTAL
ITEM1	1	.558 ^{**}	.448 ^{**}	.340 ^{**}	.460 ^{**}	.294 ^{**}	.490 ^{**}	.361 ^{**}	.406 ^{**}	.353 ^{**}	.339 ^{**}	.418 ^{**}	.665 ^{**}
		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM2	.558 ^{**}	1	.325 ^{**}	.399 ^{**}	.405 ^{**}	.360 ^{**}	.520 ^{**}	.214 ^{**}	.507 ^{**}	.324 ^{**}	.355 ^{**}	.306 ^{**}	.642 ^{**}
		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.019	.000	.000	.000	.000	.000
		120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM3	.448 ^{**}	.325 ^{**}	1	.417 ^{**}	.552 ^{**}	.398 ^{**}	.449 ^{**}	.402 ^{**}	.348 ^{**}	.406 ^{**}	.534 ^{**}	.299 ^{**}	.699 ^{**}
		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
		120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM4	.340 ^{**}	.399 ^{**}	.417 ^{**}	1	.435 ^{**}	.419 ^{**}	.451 ^{**}	.454 ^{**}	.505 ^{**}	.580 ^{**}	.430 ^{**}	.335 ^{**}	.682 ^{**}
		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM5	.460 ^{**}	.405 ^{**}	.552 ^{**}	.435 ^{**}	1	.482 ^{**}	.476 ^{**}	.422 ^{**}	.486 ^{**}	.458 ^{**}	.445 ^{**}	.445 ^{**}	.722 ^{**}
		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM6	.294 ^{**}	.360 ^{**}	.398 ^{**}	.419 ^{**}	.482 ^{**}	1	.262 ^{**}	.320 ^{**}	.434 ^{**}	.418 ^{**}	.447 ^{**}	.432 ^{**}	.634 ^{**}
		.001	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM7	.490 ^{**}	.520 ^{**}	.449 ^{**}	.451 ^{**}	.476 ^{**}	.282 ^{**}	1	.455 ^{**}	.572 ^{**}	.337 ^{**}	.459 ^{**}	.435 ^{**}	.724 ^{**}
		.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM8	.361 ^{**}	.214 ^{**}	.402 ^{**}	.454 ^{**}	.422 ^{**}	.320 ^{**}	.455 ^{**}	1	.426 ^{**}	.458 ^{**}	.367 ^{**}	.279 ^{**}	.636 ^{**}
		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
		120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM9	.406 ^{**}	.507 ^{**}	.349 ^{**}	.505 ^{**}	.486 ^{**}	.434 ^{**}	.572 ^{**}	.426 ^{**}	1	.439 ^{**}	.424 ^{**}	.409 ^{**}	.730 ^{**}
		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM10	.353 ^{**}	.324 ^{**}	.406 ^{**}	.590 ^{**}	.450 ^{**}	.418 ^{**}	.337 ^{**}	.458 ^{**}	.439 ^{**}	1	.429 ^{**}	.508 ^{**}	.685 ^{**}
		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM11	.339 ^{**}	.355 ^{**}	.534 ^{**}	.430 ^{**}	.469 ^{**}	.447 ^{**}	.459 ^{**}	.367 ^{**}	.424 ^{**}	.429 ^{**}	1	.408 ^{**}	.704 ^{**}
		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM12	.418 ^{**}	.398 ^{**}	.299 ^{**}	.395 ^{**}	.445 ^{**}	.432 ^{**}	.435 ^{**}	.279 ^{**}	.409 ^{**}	.508 ^{**}	.408 ^{**}	1	.633 ^{**}
		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000
		120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
SKORTOTAL	.665 ^{**}	.642 ^{**}	.699 ^{**}	.692 ^{**}	.722 ^{**}	.634 ^{**}	.724 ^{**}	.636 ^{**}	.730 ^{**}	.685 ^{**}	.704 ^{**}	.633 ^{**}	1
	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Kompetensi

(Lanjutan)

Lama Melayani

Correlations

		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	SKORTOTAL
ITEM1	Pearson Correlation	1	.805**	.740**	.070	.486**	.557**	.429**	.793**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.448	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM2	Pearson Correlation	.805**	1	.658**	.066	.490**	.494**	.449**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.476	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM3	Pearson Correlation	.740**	.658**	1	.063	.635**	.636**	.550**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.497	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM4	Pearson Correlation	.070	.066	.063	1	.190*	.229*	.201*	.317**
	Sig. (2-tailed)	.448	.476	.497		.038	.012	.028	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM5	Pearson Correlation	.486**	.490**	.635**	.190*	1	.885**	.722**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.038		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM6	Pearson Correlation	.557**	.494**	.636**	.229*	.885**	1	.812**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.012	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM7	Pearson Correlation	.429**	.449**	.550**	.201*	.722**	.812**	1	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.028	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
SKORTOTAL	Pearson Correlation	.793**	.760**	.841**	.317**	.820**	.864**	.783**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120

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

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

Persepsi

Correlations

		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	SKORTOTAL
ITEM1	Pearson Correlation	1	.285**	.309**	.136	.404**	.329**	.165	.561**
	Sig. (2-tailed)		.002	.001	.139	.000	.000	.072	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM2	Pearson Correlation	.285**	1	.491**	.322**	.327**	.398**	.300**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM3	Pearson Correlation	.309**	.491**	1	.372**	.422**	.415**	.364**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM4	Pearson Correlation	.136	.322**	.372**	1	.395**	.264**	.419**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.139	.000	.000		.000	.004	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM5	Pearson Correlation	.404**	.327**	.422**	.395**	1	.558**	.529**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM6	Pearson Correlation	.329**	.398**	.415**	.264**	.558**	1	.479**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM7	Pearson Correlation	.165	.300**	.364**	.419**	.529**	.479**	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.072	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
SKORTOTAL	Pearson Correlation	.561**	.650**	.729**	.585**	.771**	.719**	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120

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

(Lanjutan)

Pelatihan

Correlations

		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	SKORTOTAL
ITEM1	Pearson Correlation	1	.419**	.471**	.348**	.401**	.374**	.428**	.666**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM2	Pearson Correlation	.419**	1	.562**	.436**	.482**	.593**	.577**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM3	Pearson Correlation	.471**	.562**	1	.503**	.479**	.557**	.599**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM4	Pearson Correlation	.348**	.436**	.503**	1	.492**	.521**	.490**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM5	Pearson Correlation	.401**	.482**	.479**	.492**	1	.573**	.432**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM6	Pearson Correlation	.374**	.593**	.557**	.521**	.573**	1	.640**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM7	Pearson Correlation	.428**	.577**	.599**	.490**	.432**	.640**	1	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
SKORTOTAL	Pearson Correlation	.666**	.765**	.792**	.691**	.712**	.818**	.793**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120

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

Motivasi

Correlations

		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	SKORTOTAL
ITEM1	Pearson Correlation	1	.066	.080	.261**	-.009	-.028	-.104	.031	-.108	.044	.288**
	Sig. (2-tailed)		.474	.384	.004	.924	.785	.256	.741	.241	.631	.001
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM2	Pearson Correlation	.066	1	.066	.310**	.431**	.019	.380**	.325**	-.009	-.155	.523**
	Sig. (2-tailed)	.474		.474	.001	.000	.841	.000	.000	.926	.092	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM3	Pearson Correlation	.080	.066	1	.007	.064	.504**	.030	.133	.490**	.462**	.500**
	Sig. (2-tailed)	.384	.474		.938	.486	.000	.749	.147	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM4	Pearson Correlation	.261**	.310**	.007	1	.358**	.020	.342**	.446**	.060	-.072	.549**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.938		.000	.829	.000	.000	.518	.437	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM5	Pearson Correlation	-.009	.431**	.064	.358**	1	.166	.718**	.486**	-.036	-.235**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.924	.000	.486	.000		.070	.000	.000	.695	.010	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM6	Pearson Correlation	-.028	.019	.504**	.020	.166	1	.115	.139	.520**	.499**	.527**
	Sig. (2-tailed)	.785	.841	.000	.829	.070		.209	.131	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM7	Pearson Correlation	-.104	.380**	.030	.342**	.718**	.115	1	.518**	-.122	-.305**	.539**
	Sig. (2-tailed)	.256	.000	.749	.000	.000	.209		.000	.185	.001	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM8	Pearson Correlation	.031	.325**	.133	.446**	.486**	.139	.518**	1	.097	-.070	.631**
	Sig. (2-tailed)	.741	.000	.147	.000	.000	.131	.000		.292	.450	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM9	Pearson Correlation	-.108	-.009	.490**	.060	-.036	.520**	-.122	.097	1	.762**	.522**
	Sig. (2-tailed)	.241	.926	.000	.518	.695	.000	.185	.292		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM10	Pearson Correlation	.044	-.155	.462**	-.072	-.235**	.499**	-.305**	-.070	.762**	1	.328**
	Sig. (2-tailed)	.631	.092	.000	.437	.010	.000	.001	.450	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
SKORTOTAL	Pearson Correlation	.288**	.523**	.500**	.549**	.608**	.527**	.539**	.631**	.522**	.328**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120

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

(Lanjutan)

Sumber Daya

Correlations

		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	SKORTOTAL
ITEM1	Pearson Correlation	1	.486**	.424**	.416**	.381**	.436**	.364**	.287**	.622**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM2	Pearson Correlation	.486**	1	.669**	.692**	.608**	.635**	.574**	.459**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM3	Pearson Correlation	.424**	.669**	1	.677**	.669**	.563**	.501**	.453**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM4	Pearson Correlation	.416**	.692**	.677**	1	.641**	.709**	.521**	.593**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM5	Pearson Correlation	.381**	.608**	.669**	.641**	1	.617**	.443**	.441**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM6	Pearson Correlation	.436**	.635**	.563**	.709**	.617**	1	.515**	.565**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM7	Pearson Correlation	.364**	.574**	.501**	.521**	.443**	.515**	1	.598**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM8	Pearson Correlation	.287**	.459**	.453**	.593**	.441**	.565**	.598**	1	.703**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
SKORTOTAL	Pearson Correlation	.622**	.851**	.794**	.841**	.779**	.810**	.725**	.703**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120

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

Kepemimpinan

Correlations

		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	SKORTOTAL
ITEM1	Pearson Correlation	1	.710**	.456**	.483**	.460**	.343**	.155	.677**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.091	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM2	Pearson Correlation	.710**	1	.480**	.542**	.508**	.502**	.172	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.060	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM3	Pearson Correlation	.456**	.480**	1	.748**	.547**	.382**	.468**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM4	Pearson Correlation	.483**	.542**	.748**	1	.730**	.433**	.500**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM5	Pearson Correlation	.460**	.508**	.547**	.730**	1	.650**	.513**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM6	Pearson Correlation	.343**	.502**	.382**	.433**	.650**	1	.459**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
ITEM7	Pearson Correlation	.155	.172	.468**	.500**	.513**	.459**	1	.621**
	Sig. (2-tailed)	.091	.060	.000	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
SKORTOTAL	Pearson Correlation	.677**	.743**	.790**	.864**	.820**	.704**	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120

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

Lampiran 11: Hasil Uji Reliabilitas

Kinerja Guru Sekolah Minggu

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	59.73	52.214	.284	.870
ITEM2	59.89	48.921	.417	.867
ITEM3	60.31	45.963	.536	.862
ITEM4	60.25	49.029	.462	.864
ITEM5	60.26	48.681	.560	.861
ITEM6	59.91	49.361	.577	.861
ITEM7	59.96	44.948	.598	.859
ITEM8	59.84	50.723	.458	.865
ITEM9	59.77	50.293	.540	.863
ITEM10	59.87	49.673	.357	.869
ITEM11	59.92	50.356	.494	.864
ITEM12	59.84	49.899	.571	.862
ITEM13	59.92	50.658	.454	.865
ITEM14	59.91	50.521	.432	.866
ITEM15	59.97	49.982	.542	.862
ITEM16	59.85	45.725	.577	.860
ITEM17	59.72	44.420	.648	.856
ITEM18	59.99	50.395	.446	.865

Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	38.70	27.439	.578	.878
ITEM2	38.59	27.739	.557	.879
ITEM3	38.57	23.794	.614	.879
ITEM4	38.87	26.554	.629	.874
ITEM5	38.75	26.492	.685	.872
ITEM6	38.99	26.328	.571	.877
ITEM7	38.78	27.033	.646	.875
ITEM8	38.96	27.183	.546	.879
ITEM9	38.72	27.079	.643	.875
ITEM10	38.90	26.326	.626	.874
ITEM11	38.35	23.624	.629	.878
ITEM12	38.95	26.535	.565	.878

(Lanjutan)

Lama Melayani

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	17.39	16.324	.701	.819
ITEM2	17.38	16.759	.673	.824
ITEM3	17.02	18.706	.748	.817
ITEM4	18.52	21.966	.156	.897
ITEM5	17.40	18.897	.746	.818
ITEM6	17.38	18.205	.799	.809
ITEM7	17.40	18.494	.679	.823

Persepsi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	21.19	7.198	.380	.793
ITEM2	21.09	8.639	.520	.739
ITEM3	21.20	7.153	.569	.723
ITEM4	21.29	8.696	.434	.751
ITEM5	21.15	8.213	.655	.717
ITEM6	21.22	8.193	.591	.724
ITEM7	21.20	8.279	.513	.737

(Lanjutan)

Pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	21.43	12.533	.513	.855
ITEM2	21.29	14.511	.678	.829
ITEM3	21.38	14.188	.702	.825
ITEM4	21.59	14.277	.600	.833
ITEM5	21.42	14.329	.619	.832
ITEM6	20.88	11.572	.711	.815
ITEM7	20.86	11.635	.700	.817

Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.674	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	26.09	20.185	.096	.691
ITEM2	25.47	18.738	.304	.656
ITEM3	25.36	19.123	.413	.646
ITEM4	26.21	17.141	.373	.643
ITEM5	26.81	17.904	.430	.635
ITEM6	25.62	17.230	.417	.634
ITEM7	26.92	18.010	.327	.652
ITEM8	26.44	16.904	.465	.624
ITEM9	25.64	17.223	.405	.636
ITEM10	25.70	18.884	.185	.682

(Lanjutan)

Sumber Daya

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	23.77	19.962	.498	.887
ITEM2	25.00	17.647	.758	.855
ITEM3	24.32	20.857	.722	.863
ITEM4	24.24	21.025	.786	.861
ITEM5	24.28	21.381	.684	.867
ITEM6	24.31	20.719	.745	.861
ITEM7	23.93	18.903	.656	.867
ITEM8	23.82	19.075	.613	.873

Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	19.63	14.486	.581	.853
ITEM2	19.38	12.608	.629	.848
ITEM3	19.55	12.283	.695	.837
ITEM4	19.33	11.602	.780	.823
ITEM5	19.60	13.839	.767	.835
ITEM6	19.72	13.915	.593	.851
ITEM7	19.68	14.339	.484	.864

Lampiran 4: Hasil Rekapitulasi Skor Total setiap Variabel

SUBJEK	KINERJA GSM	KOMPETENSI	LAMA MELAYANI	PERSEPSI	PELATIHAN	MOTIVASI	SUMBER DAYA	KEPEMIMPINAN
1	52	52	18	24	19	28	23	20
2	64	41	18	23	28	31	21	15
3	62	52	18	27	30	29	19	20
4	73	42	11	30	19	27	33	28
5	64	41	16	20	19	27	23	20
6	54	36	10	26	24	27	27	20
7	68	42	16	23	21	31	23	20
8	77	52	16	30	29	35	33	23
9	61	41	24	24	27	35	27	28
10	62	33	18	29	22	30	24	18
11	57	38	19	19	22	28	21	20
12	49	35	22	26	21	25	23	20
13	76	47	20	29	31	31	35	23
14	76	48	16	30	22	26	23	18
15	58	50	16	29	25	39	33	16
16	74	52	22	30	30	24	27	20
17	51	33	19	19	19	27	23	20
18	53	33	20	19	21	28	23	20
19	68	48	11	27	30	34	29	20
20	77	52	31	30	31	39	35	31
21	60	49	24	26	31	34	32	20
22	56	35	24	18	21	29	23	20
23	59	47	14	26	18	29	23	20
24	56	33	18	19	21	27	23	20
25	57	35	16	19	19	26	23	20
26	71	33	18	23	21	25	24	16
27	77	47	21	30	30	36	35	31
28	70	36	11	30	31	33	31	23
29	54	38	13	24	22	29	26	21
30	65	48	24	24	21	35	29	23
31	62	47	22	27	30	35	32	31
32	57	33	18	21	28	31	23	15
33	76	49	7	26	30	28	35	21
34	49	33	16	28	31	32	23	28
35	70	47	22	24	27	31	32	28
36	68	47	20	27	31	36	25	23
37	77	52	25	30	31	29	35	29
38	68	44	16	30	27	25	35	26
39	65	43	22	20	30	37	35	21
40	65	45	21	26	26	30	32	23

(Lanjutan)

SUBJEK	KINERJA GSM	KOMPETENSI	LAMA MELAYANI	PERSEPSI	PELATIHAN	MOTIVASI	SUMBER DAYA	KEPEMIMPINAN
41	73	43	18	23	26	40	27	26
42	76	50	29	29	31	26	35	20
43	49	33	22	19	21	27	23	20
44	53	31	16	19	19	24	23	14
45	70	39	17	23	31	30	27	20
46	64	47	22	26	31	31	27	20
47	61	36	20	30	31	30	33	21
48	57	36	16	19	23	24	23	20
49	67	41	20	26	28	32	35	23
50	54	35	24	21	22	29	23	18
51	67	38	13	23	21	29	23	18
52	70	48	7	30	31	29	35	31
53	74	52	18	26	28	30	35	31
54	62	38	21	24	19	27	21	16
55	68	37	22	26	25	39	27	23
56	61	41	20	27	27	23	26	26
57	53	33	18	18	21	24	21	20
58	64	33	27	19	21	30	23	20
59	67	39	16	30	20	31	27	20
60	74	50	17	29	31	34	35	26
61	64	45	33	27	21	37	27	21
62	59	30	16	24	21	30	21	18
63	57	35	20	24	24	33	23	21
64	74	47	24	19	19	23	23	20
65	67	39	16	29	27	25	23	20
66	57	35	19	20	21	32	23	12
67	62	45	18	30	22	29	23	20
68	51	33	19	19	19	27	23	20
69	77	52	28	30	30	37	35	29
70	73	52	16	29	29	30	35	31
71	52	33	20	20	17	21	23	20
72	77	52	20	28	21	30	27	20
73	62	49	13	27	22	27	18	12
74	73	44	24	24	31	30	33	23
75	51	33	16	19	21	24	21	20
76	68	35	20	29	21	26	24	20
77	57	34	22	23	21	30	24	20
78	62	42	24	29	24	36	27	29
79	73	41	20	24	31	38	31	31
80	67	31	18	18	21	27	21	20

(Lanjutan)

SUBJEK	KINERJA GSM	KOMPETENSI	LAMA MELAYANI	PERSEPSI	PELATIHAN	MOTIVASI	SUMBER DAYA	KEPEMIMPINAN
81	62	36	23	24	19	32	24	20
82	71	50	18	27	24	33	33	16
83	53	35	22	21	21	27	21	20
84	49	33	18	19	21	24	23	20
85	55	45	18	29	28	31	33	20
86	67	45	18	27	28	32	33	20
87	54	45	18	26	28	32	32	20
88	77	52	28	30	31	33	35	31
89	64	47	18	27	27	31	32	20
90	58	28	16	19	21	29	24	20
91	68	52	30	30	31	33	35	31
92	77	52	16	28	31	30	35	31
93	64	44	22	27	26	33	27	26
94	64	39	20	24	21	31	27	23
95	54	31	18	23	22	25	23	20
96	77	44	30	21	25	36	32	28
97	53	33	26	19	21	27	23	20
98	70	43	20	27	28	38	33	23
99	46	25	19	24	17	27	18	20
100	71	52	7	30	31	34	35	20
101	73	45	7	30	27	29	34	16
102	59	42	27	27	28	37	30	23
103	74	48	16	30	30	30	33	19
104	59	39	20	29	24	20	23	21
105	77	52	19	30	21	31	33	26
106	64	39	28	27	28	37	27	29
107	77	52	19	30	21	31	33	26
108	57	34	18	18	19	27	23	20
109	76	50	16	29	30	30	35	29
110	77	52	19	30	21	31	33	26
111	59	42	16	24	25	32	27	31
112	59	34	20	24	21	24	23	20
113	71	48	22	29	31	28	29	20
114	55	38	20	18	21	28	24	20
115	67	45	18	24	22	26	24	20
116	77	52	19	30	21	31	33	26
117	59	34	20	24	21	24	23	20
118	57	34	18	18	19	27	23	20
119	76	50	16	29	30	36	35	29
120	59	39	20	29	24	20	23	21

Lampiran 5: Hasil Jawaban Responden Orang Tua

Kinerja Guru Sekolah Minggu

ITEM	PERNYATAAN	SS		S		TS		STS	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Mengikuti kelas persiapan Sekolah Minggu yang diadakan setiap Minggu.	8	53.33	7	46.67	-	-	-	-
2	Melakukan persiapan pribadi untuk mengajar.	11	73.33	4	26.67	-	-	-	-
3	Mempersiapkan susunan acara pengajaran yang terdiri dari tema pengajaran, tujuan pengajaran, lagu, alat peraga lagu, cerita Akitab, alat peraga cerita, aktivitas serta tata ruang kelas dan dekorasi yang akan digunakan untuk mengajar Sekolah Minggu setiap minggunya.	6	40.00	9	60.00	-	-	-	-
4	Datang paling lambat 30 menit sebelum pengajaran dimulai untuk menyambut setiap anak yang datang.	4	26.67	10	66.67	1	6.67	-	-
5	Melakukan penataan ruangan dan dekorasi sesuai dengan rencana pengajaran sebelum kegiatan pembelajaran dimulai.	5	33.33	9	60.00	1	6.67	-	-
6	Memimpin pujian menjadi satu kesatuan yang tidak terputus sesuai dengan tema pengajaran.	8	53.33	6	40.00	1	6.67	-	-
7	Mengiringi pujian dengan alat musik.	6	40.00	7	46.67	2	13.33	-	-
8	Memimpin doa dalam bahasa yang dimengerti oleh anak-anak di usia yang mereka ajar.	9	60.00	6	40.00	-	-	-	-
9	Membawakan cerita dalam bahasa yang dimengerti oleh anak-anak di usia yang mereka ajar serta memberikan aplikasi yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.	10	66.67	5	33.33	1	6.67	-	-
10	Memimpin pengumpulan persembahan serta melaporkannya dengan penuh kejujuran.	11	73.33	4	26.67	-	-	-	-

(Lanjutan)

ITEM	PERNYATAAN	SS		S		TS		STS	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
11	Memimpin aktivitas anak dalam setiap pengajaran Sekolah Minggu.	7	46.67	8	53.33	1	6.67	-	-
12	Berinteraksi dengan anak (mendengarkan cerita, keluh kesah, permasalahan yang dihadapi serta memberikan saran dan arahan untuk anak Sekolah Minggu).	7	46.67	8	53.33	-	-	-	-
13	Melakukan pendataan kehadiran anak setiap minggunya serta mengamati perkembangan anak setiap pertemuan.	6	40.00	9	60.00	-	-	-	-
14	Melaporkan hasil pengajaran dengan mengisi form laporan pengajaran.	6	40.00	9	60.00	-	-	-	-
15	Melakukan evaluasi diri secara pribadi pada setiap pembelajaran yang diberikannya serta melakukan langkah-langkah perbaikan.	7	46.67	8	53.33	-	-	-	-
16	Memberikan kritik dan evaluasi yang membangun pada rekan mengajarnya.	4	26.67	10	66.67	1	6.67	-	-
17	Melawat anak yang sakit atau lama tidak hadir dalam kelas.	6	40.00	9	60.00	-	-	-	-
18	Mengembangkan diri dengan mengikuti berbagai pembinaan, pelatihan, dan seminar.	4	26.67	11	73.33	-	-	-	-

(Lanjutan)

Kompetensi

ITEM	PERNYATAAN	SS		S		TS		STS	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Memiliki sikap berwibawa, arif, bijaksana, jujur, disiplin, adil, mampu mengendalikan diri dalam segala situasi serta penuh cinta kasih dalam mengajar.	8	53.33	7	46.67	-	-	-	-
2	Menjadi contoh yang baik bagi anak-anak Sekolah Minggu dalam bertingkah laku.	10	66.67	5	33.33	-	-	-	-
3	Memahami pola perkembangan psikologi anak yang tercermin dalam sikap dan perilaku anak.	5	33.33	9	60.00	1	6.67	-	-
4	Menyelenggarakan pengajaran dengan teratur dan tertib sesuai dengan rencana pengajaran yang telah disiapkan.	6	40.00	7	46.67	2	13.33	-	-
5	Mampu menghidupkan suasana kelas.	7	46.67	7	46.67	1	6.67	-	-
6	Mampu memanfaatkan media dan teknologi untuk mengoptimalkan proses pembelajaran.	4	26.67	8	53.33	3	20.00	-	-
7	Mampu menjelaskan topik pengajaran dengan tepat, serta memberikan contoh yang relevan yang dapat diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari.	7	46.67	8	53.33	-	-	-	-
8	Mampu mengaitkan pokok bahasan yang satu dengan yang lainnya.	4	26.67	10	66.67	1	6.67	-	-
9	Mampu berkomunikasi dengan baik dengan anak-anak (menyesuaikan topik, gaya bicara, pilihan kata, dan lainnya).	7	46.67	8	53.33	-	-	-	-
10	Mampu menyampaikan pendapat kepada anak, sesama guru ataupun kepada orang tua.	8	53.33	6	40.00	1	6.67	-	-
11	Mampu menerima kritik, saran, ataupun pendapat dari orang lain.	8	53.33	7	46.67	-	-	-	-
12	Mudah bergaul di kalangan anak, sesama guru, ataupun orang tua.	6	40.00	8	53.33	1	6.67	-	-

(Lanjutan)

Lama Melayani

ITEM	PERNYATAAN	SS		S		TS		STS	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Guru Sekolah Minggu yang telah lama melayani memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang pengajaran di Sekolah Minggu dibandingkan guru yang baru melayani.	4	26.67	7	46.67	4	26.67	-	-
2	Guru Sekolah Minggu yang telah lama melayani memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang pola perkembangan psikologi anak, sikap dan perilaku anak dibandingkan guru yang baru melayani.	4	26.67	5	33.33	6	40.00	-	-
3	Guru Sekolah Minggu yang telah lama melayani memiliki penguasaan terhadap bahan ajar yang lebih mendalam dibandingkan dengan guru yang baru melayani.	3	20.00	8	53.33	4	26.67	5	33.33
4	Guru Sekolah Minggu yang telah lama melayani tidak perlu mengikuti kelas persiapan mengajar.	-	-	-	-	7	46.67	8	53.33
5	Guru Sekolah Minggu yang telah lama melayani memimpin pujian lebih baik dari guru yang baru melayani.	-	-	4	26.67	11	73.33	-	-
6	Guru Sekolah Minggu yang telah lama memiliki teknik bercerita yang lebih baik dari guru yang baru melayani.	-	-	4	26.67	11	73.33	-	-
7	Guru Sekolah Minggu yang telah lama melayani melakukan tugas-tugasnya dengan lebih baik dibandingkan dengan guru yang baru melayani.	2	13.33	2	13.33	11	73.33	-	-

(Lanjutan)

Persepsi

ITEM	PERNYATAAN	SS		S		TS		STS	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Meyakini panggilannya sebagai guru penuh waktu yang memberikan totalitas dirinya bagi pelayanan anak.	7	46.67	7	46.67	1	6.67	-	-
2	Memahami visi dan misinya sebagai guru.	12	80.00	3	20.00	-	-	-	-
3	Memiliki hubungan pribadi yang akrab dengan Tuhan serta hidup dipimpin dan mengandalkan Roh Kudus.	13	86.67	2	13.33	-	-	-	-
4	Mampu berdoa syafaat bagi anak-anaknya.	6	40.00	9	60.00	-	-	-	-
5	Mampu menjadi gembala bagi anak-anaknya yang mengajar dengan penuh cinta dan disiplin.	11	73.33	4	26.67	-	-	-	-
6	Mencontohkan cara beribadah yang baik untuk anak-anak (tidak datang terlambat, tidak membuka mata saat berdoa, memberi persembahan dengan baik, memuji Tuhan dengan bersemangat, tidak berbicara sendiri saat kelas berlangsung, dan lainnya).	10	66.67	5	33.33	-	-	-	-
7	Berpenampilan sopan (tidak memakai baju yang terlalu ketat, rok mini, baju tangan buntung, dan lainnya).	9	60.00	5	33.33	1	6.67	-	-

(Lanjutan)

Pelatihan

ITEM	PERNYATAAN	SS		S		TS		STS	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Pelatihan yang diikuti guru Sekolah Minggu minimal satu kali dalam satu tahun ajaran dapat membantu guru Sekolah Minggu dalam melakukan tugas-tugasnya dengan lebih baik.	5	33.33	10	66.67	-	-	-	-
2	Pelatihan teknik bercerita dapat membantu guru Sekolah Minggu membawakan cerita dengan lebih baik untuk anak-anaknya.	9	60.00	6	40.00	-	-	-	-
3	Pelatihan teknik memimpin pujian dapat membantu guru Sekolah Minggu membawakan pujian dengan lebih baik untuk anak-anaknya.	8	53.33	7	46.67	-	-	-	-
4	Pelatihan teknik memainkan alat musik dapat membantu guru Sekolah Minggu dalam mengiringi pujian dalam kelas.	5	33.33	10	66.67	-	-	-	-
5	Pelatihan mengenai pola asuh serta perkembangan psikologi anak dapat membantu guru Sekolah Minggu dalam berinteraksi dengan anak.	7	46.67	8	53.33	-	-	-	-
6	Pelatihan teknik membuat kreativitas anak dapat membantu guru Sekolah Minggu memberikan aktivitas yang lebih beragam kepada anak.	7	46.67	7	46.67	1	6.67	-	-
7	Pelatihan berupa pendalaman isi Alkitab dapat membantu guru Sekolah Minggu memiliki pendalaman yang baik mengenai isi Alkitab yang akan diajarkan kepada anak.	7	46.67	8	53.33	-	-	-	-

(Lanjutan)

Motivasi

ITEM	PERNYATAAN	SS		S		TS		STS	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Melayani karena mencintai dan menyukai berdekatan dengan anak-anak dan ingin memahami dunia anak.	2	13.33	6	40.00	5	33.33	2	13.33
2	Melayani karena ikut prihatin dengan keadaan Sekolah Minggu di gereja.	2	13.33	8	53.33	2	13.33	-	-
3	Melayani untuk menjadi kepanjangan tangan Kristus yang membentuk para murid menjadi pelaku-pelaku firman dalam hidup sehari-hari.	9	60.00	6	40.00	-	-	-	-
4	Melayani karena ingin belajar melayani.	-	-	8	53.33	7	46.67	-	-
5	Melayani karena diminta oleh teman, orang tua atau pendeta.	1	6.67	3	20.00	8	53.33	3	20.00
6	Melayani karena ingin memberikan persembahan yang hidup, yang kudus, dan yang berkenan bagi Allah melalui ladang pelayanan anak.	8	53.33	7	46.67	-	-	-	-
7	Melayani karena ingin memiliki dan mencari pasangan/teman/kelompok.	3	20.00	1	6.67	7	46.67	4	26.67
8	Melayani karena ingin mengembangkan talenta (musik, bernyanyi, bercerita, dll).	-	-	7	46.67	8	53.33	-	-
9	Melayani karena mencintai Tuhan.	7	46.67	7	46.67	1	6.67	-	-
10	Melayani karena ingin mengucap syukur atas kebaikan Tuhan.	9	60.00	6	40.00	-	-	-	-

(Lanjutan)

Sumber Daya

ITEM	PERNYATAAN	SS		S		TS		STS	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Pembagian kelas dalam Sekolah Minggu serta penerapan kurikulum pengajaran yang dilakukan sesuai dengan kriteria umur anak dapat membantu guru mengajar dengan maksimal.	7	46.67	8	53.33	-	-	-	-
2	Jumlah guru Sekolah Minggu di dalam setiap kelas yang sebanding dengan jumlah anak akan memaksimalkan perhatian guru kepada anak.	4	26.67	10	66.67	1	6.67	-	-
3	Buku-buku pengajaran untuk guru yang tersedia dengan lengkap dapat membantu guru dalam mempersiapkan diri.	4	26.67	11	73.33	-	-	-	-
4	Koleksi alat peraga cerita, buku-buku dan contoh aktivitas anak yang lengkap dapat membantu proses persiapan pengajaran.	6	40.00	9	60.00	-	-	-	-
5	Kebersihan, pencahayaan dan sirkulasi udara ruang kelas yang terjaga baik mendukung kelancaran proses pengajaran.	6	40.00	9	60.00	-	-	-	-
6	Ketercukupan meja, kursi dan alat tulis dapat membantu guru mengajar dengan maksimal.	6	40.00	8	53.33	1	6.67	-	-
7	Pembicara dalam kelas persiapan yang memiliki pemahaman terhadap pengajaran anak akan membantu guru dalam mempersiapkan pengajaran	6	40.00	8	53.33	1	6.67	-	-
8	Program pembinaan dan pelatihan guru membantu guru menambah keahlian dan pengetahuannya dalam mengajar.	9	60.00	6	40.00	-	-	-	-

(Lanjutan)

Kepemimpinan

ITEM	PERNYATAAN	SS		S		TS		STS	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Kegiatan yang diciptakan oleh Komisi Anak mampu mendorong guru Sekolah Minggu melakukan tugasnya dengan baik.	5	33.33	9	60.00	1	6.67	-	-
2	Informasi terbaru yang didapati serta diinformasikan oleh Komisi Anak mengenai pengajaran anak dapat membantu guru Sekolah Minggu untuk melakukan tugasnya dengan baik.	4	26.67	11	73.33	-	-	-	-
3	Solusi yang diberikan oleh Komisi Anak dapat membantu guru dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi.	5	33.33	9	60.00	1	6.67	-	-
4	Koordinasi yang dilakukan oleh Komisi Anak terhadap guru-guru Sekolah Minggu dapat membuat alur pekerjaan berjalan dengan lancar.	7	46.67	7	46.67	1	6.67	-	-
5	Evaluasi hasil pengajaran yang dilakukan oleh Komisi Anak bersama dengan guru-guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada.	6	40.00	8	53.33	1	6.67	-	-
6	Standar kinerja yang ditetapkan oleh Komisi Anak dapat membantu guru-guru Sekolah Minggu untuk melakukan tugasnya dengan baik.	5	33.33	8	53.33	2	13.33	-	-
7	Teladan yang diberikan oleh para pengurus Komisi Anak dapat mendorong guru untuk melakukan tugasnya dengan baik.	7	46.67	7	46.67	1	6.67	-	-

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Magdalena
 Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 04 April 1983
 Agama : Kristen Protestan
 Alamat : Jl. KS Tubun no.23A, Jakarta Barat

Pendidikan

1989 – 1995 : SD Kristen Tunas Kasih Jakarta Timur
 1995 - 1998 : SLTPN 135 Jakarta Timur
 1998 – 2001 : SMUN 81 Jakarta Timur
 2001 – 2005 : Program Studi Cina
 Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya
 Universitas Indonesia
 2008 – 2010 : Kekhususan Administrasi dan Pengembangan SDM
 Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi
 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
 Universitas Indonesia

Pekerjaan

2005 – 2007 : Guru Mandarin pada Beijing Language and Culture
 Institute
 2007 – 2009 : Customer Service pada Bank Chinatrust Indonesia
 2009 – 2010 : Marketing pada PT. Tempo Scan Pacific, Tbk.