



UNIVERSITAS INDONESIA

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMPETENSI
PROFESIONAL GURU DI SMK NEGERI 1 LOSARANG
KABUPATEN INDRAMAYU**

TESIS

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

**TITIN KARTINI
1006804653**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
KEHUSUSAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PENDIDIKAN
JAKARTA
2011**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

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

Nama : Titin Kartini

NPM : 1006804653

Tanda Tangan : 


Tanggal : ..5 Desember 2011

UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PENDIDIKAN

TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS

Nama Penyusun : Titin Kartini
NPM : 1006804653
Judul Tesis : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi
Profesional Guru di SMK Negeri 1 Losarang Kabupaten
Indramayu

Pembimbing Tesis



Prof. Dr. Bob Waworuntu, MA

HALAMAN PENGESAHAN


Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Titin Kartini
NPM : 1006804653
Program Studi : Ilmu Administrasi
Judul Tesis : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi
Profesional Guru di SMK Negeri 1 Losarang Kabupaten
Indramayu.

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Administrasi pada Program Studi Ilmu Administrasi dan Kebijakan Pendidikan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

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



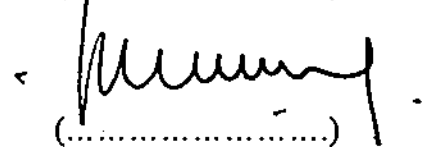
(.....)

Pembimbing : Prof. Dr. Bob Waworuntu, MA



(.....)

Penguji Ahli : Dr. Amy Y.S. Rahayu, M.Si.



(.....)

Sekretaris Sidang : Dr. A. Wahyudi Atmoko, M.Si.



(.....)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 5 Desember 2011

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan waktu. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Administrasi pada fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

Terselesaikannya penulisan tesis ini merupakan suatu kebahagiaan tersendiri bagi penulis setelah melewati masa perkuliahan yang sangat membutuhkan waktu, tenaga, dan pikiran yang tidak mudah dijalani. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak semenjak masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis, sangat sulit bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

Ucapan terima kasih terutama penulis haturkan kepada Prof. Dr. Bob Waworuntu, MA dengan kesabaran dan ketelatenannya beliau bersedia meluangkan waktu untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis ini. Pada kesempatan ini tidak lupa penulis sampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesainya tesis ini, yaitu kepada :

1. Dr. Roy V. Salomo, M.Soc.,Sc. selaku ketua program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI.
2. Bapak/Ibu Dosen dan Staf di lingkungan program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI.
3. Tim penguji tesis yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menguji tesis ini.
4. Kepala Sekolah dan seluruh warga SMK Negeri 1 Losarang yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner sehingga terselesaikannya penulisan tesis ini.
5. Seluruh teman-teman kuliah Program S2 Kepengawasan Ilmu Administrasi dan Kebijakan Pendidikan yang telah banyak membantu, baik semasa perkuliahan maupun saat proses penulisan tesis.

6. Anakku Azzima Zainab Huda yang telah memberikan pengertian dan pengorbanannya yang menjadi inspirasi dan motivasi dalam penyelesaian tesis ini.
7. Seluruh keluarga penulis yang telah memeberikan doa, semangat dan dorongan moril hingga tesis ini selesai.
8. Berbagai pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu namun telah banyak membantu dalam penyelesaian penulisan tesis ini.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkat dan rahmat kepada mereka semua yang telah membantu penyelesaian penulisan tesis ini. Namun demikian, penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini mungkin belum sempurna. Oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun tentu sangat diharapkan penulis guna perbaikan dan pengembangan ilmu pengetahuan. Serta semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Jakarta, Desember 2011

Penulis

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

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

Nama : Titin Kartini
NPM : 1006804653
Program Studi : Ilmu Admnistrasi
Kekhususan : Ilmu Administrasi dan Kebijakan Pendidikan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalti Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Losarang Kabupaten Indramayu.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), 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.

Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : 5 Desember 2011
Yang menyatakan



(Titin Kartini)

ABSTRAK

Nama : Titin Kartini
Program Studi : Administrasi dan Kebijakan Pendidikan
Judul Tesis : Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi
Profesional Guru di SMK Negeri 1 Losarang Kabupaten
Indramayu

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Losarang Kabupaten Indramayu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menggali faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Losarang Kabupaten Indramayu. Variabel terikat (dependen) adalah kompetensi profesional guru. Jumlah populasi sebanyak 70 guru, sampel diambil dari seluruh populasi sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis faktor dan analisis regresi ganda dengan metode stepwise.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat satu faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru secara signifikan yaitu faktor etos kerja sebesar 0,237. Sedangkan tujuh faktor lain yang tidak berpengaruh yaitu: 1) supervisi akademik disebabkan supervisi belum dilaksanakan secara berkelanjutan, 2) pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) disebabkan minat dan kemampuan guru masih kurang dalam memanfaatkan TIK, 3) kepemimpinan kepala sekolah disebabkan kurangnya komunikasi antara guru dan kepala sekolah, 4) training: melanjutkan pendidikan disebabkan orientasi dalam melanjutkan pendidikan bukan untuk meningkatkan kompetensi, 5) kompetensi profesional: melaksanakan pembelajaran disebabkan guru dalam melaksanakannya dikejar oleh target kurikulum, 6) training: program magang disebabkan hampir semua guru tidak pernah melaksanakan magang, dan 7) training: seminar dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan disebabkan orientasi guru dalam mengikuti seminar hanya sebatas formalitas.

Kata kunci: Kompetensi profesional guru, etos kerja.

ABSTRACT

Name : Titin Kartini
Study Program : Education Administration and Policy
Thesis Title : Factors Influencing the Competence of the Professional Teachers at SMK Negeri 1 (State Vocational High School 1) Losarang, Indramayu Regency

The research aims to find out the factors influencing the competence of the professional teachers at SMK Negeri 1 (State Vocational High School 1) Losarang, Indramayu Regency. The research used a quantitative approach to discover the factors influencing the competence of the professional teachers at SMK Negeri 1 (State Vocational High School 1) Losarang, Indramayu Regency. The dependent variable is the competence of the professional teachers. The total number of the teachers is 70, and the samples were taken from the entire teacher population so that this study is a study of population. The statistic analyses used are factor analysis and double regression analysis with the stepwise method.

The research results show that there is one factor influencing the competence of the professional teachers significantly, which is work ethic with the value of 0.237. Meanwhile, the other seven factors are not influential, and they are 1) academic supervision because the supervision has not been conducted sustainably, 2) the use of TIK (information and communication technology because of the lack of teachers' interest and ability in using TIK, 3) the leadership of the school principal because of the lack of communication between teachers and the school principal, 4) training: continuing education because the orientation to continue education is not to improve competence, 5) professional competence: doing teaching/learning since in doing it the teachers are pressured with the curriculum target, 6) training: internship program since almost all teachers have never done an internship, and 7) training: seminar in the effort to increase education quality since the orientation of the teachers in attending seminars is only for formality.

Key words: Competence of professional teachers, work ethic.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBIKASI KARYA ILMIAH	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
1.5. Batasan Penelitian	9
1.6. Sistematika Penulisan	10

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu	11
2.2. Pengertian Kompetensi Profesional Guru	30
2.2.1. Indikator Kompetensi Profesional Guru	35
2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru	37
2.3.1. Training atau Pelatihan dan Pengembangan	38
2.3.2. Kualifikasi Akademik atau Latar Belakang Pendidikan	41
2.3.3. Supervisi Akademik	42
A. Indikator-Indikator Supervisi Akademik	45
2.3.4. Kepemimpinan Kepala Sekolah	45
2.3.5. Motivasi	48
2.3.6. Kesejahteraan atau Kompensasi	50
A. Jenis-Jenis Kompensasi	52
2.3.7. Etos Kerja	53
2.3.8. Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi	55

2.4. Kerangka Pemikiran	58
2.5. Model Analisis Penelitian	58
2.6. Hipotesis penelitian	59
2.7. Operasionalisasi Konsep dan Indikator Variabel	59

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian	66
3.2. Jenis Penelitian	66
3.3. Teknik Pengumpulan Data	66
3.4. Instrumen Penelitian	67
3.5. Populasi dan Sampel	67
3.6. Lokasi Penelitian	67
3.7. Waktu Penelitian	67
3.8. Jenis Data	68
3.9. Teknik analisis data	68
3.10. Uji Persyaratan Analisis	71
3.11. Uji Validitas dan Reliabilitas	71

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	82
4.1.1. Sejarah Sekolah	82
4.1.2. Visi, Misi, dan Motto Sekolah	82
A. Visi Sekolah	82
B. Misi Sekolah	82
C. Motto Sekolah.....	83
4.1.3. Keadaan Guru dan Karyawan	83
4.1.4. Jumlah Siswa	84
4.2. Analisis Data	85
4.3.1. Analisis Faktor	85
A. Uji KMO dan Bartlet's	85
B. Rotated Component Matrix	86

B.1. Analisis Faktor Etos Kerja.....	86
B.2. Analisis Faktor Supervisi Akademik	87
B.3. Analisis Faktor Kompetensi Profesional Guru	88
B.4. Analisis Faktor Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi	88
B.5. Analisis Faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah	89
B.6. Analisis Faktor Training: Melanjutkan Pendidikan	90
B.7. Analisis Faktor Kompetensi Profesional : Melaksanakan Program Pembelajaran	90
B.8. Analisis Faktor Training: Magang	91
B.9. Analisis Faktor Training: Seminar	92
C. Uji Regresi Ganda	92
C.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru di SMK Negeri 1 Losarang	93
C.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru di SMK Negeri 1 Losarang	95
C.2.1. Supervisi Akademik	96
C2.2. Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi	97
C.2.3. Kepemimpinan Kepala Sekolah	100
C.2.4. Analisis Faktor Training: Melanjutkan Pendidikan	102
C.2.5. Analisis Faktor Kompetensi Profesional : Melaksanakan Program Pembelajaran	104
C.2.6. Training: Magang	106
C.2.7. Training: Seminar dalam upaya meningkatkan kualitas Pendidikan	107

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	110
5.2. Saran-saran	113

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Angka IPM dan kompenennya menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat tahun 2004-2006.....	3
Tabel 1.2. Hasi uji kompetensi guru SMA/SMK Kabupaten Indramayu Tahun 2008	4
Tabel 1.3. Hasil Uji kompetensi guru Kabupaten Indramayu Tahun 2007- 2008	4
Tabel 1.4. Hasil Uji kompetensi guru SMK Negeri 1 Losarang	5
Tabel 2.1. Matrik penelitian terdahulu	12
Tabel 2.2. dimensi dan indikator motivasi kerja guru	50
Tabel 2.3. Matrik operasional variabel penelitian	63
Tabel 3.1. Nilai validitas variabel training	69
Tabel 3.2. Nilai reliabilitas variabel training	70
Tabel 3.3. Nilai validitas variabel supervisi akademik	71
Tabel 3.4. Nilai reliabilitas variabel supervise akademik	71
Tabel 3.5. Nilai validitas variabel kepemimpinan kepala sekolah	72
Tabel 3.6. Nilai reliabel variabel kepemimpinan kepala sekolah	72
Tabel 3.7. Nilai validitas variabel motivasi	73
Tabel 3.8. Nilai reliabilitas variabel motivasi	74
Tabel 3.9. Nilai validitas variabel kompensasi	74
Tabel 3.10. Nilai reliabilitas variabel kesejahteraan/kompensasi	75
Tabel 3.11. Nilai Validitas etos kerja	76
Tabel 3.12. Nilai reliabilitas etos kerja	76
Tabel 3.13. Nilai validitas penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi	77
Tabel 3.14. Nilai reliabilitas penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi	77
Tabel 3.15. Nilai Validitas variabel kompetensi profesional guru	78

Tabel 3.16. Nilai reliabilitas variabel kompetensi profesional guru	79
Tabel 4.1. Jumlah guru	81
Tabel.4.2. Jumlas Siswa	82
Tabel 4.3. Hasil KMO dan Bartlett's test.....	83
Tabel 4.4. Hasil analisis faktor 1 etos kerja	84
Tabel 4.5. Hasil analisis faktor 2 supervisi akademik	85
Tabel 4.6. Hasil analisis faktor 3 kompetensi profesional guru	86
Tabel 4.7. Hasil analisis faktor 4 pemanfaatan TIK	87
Tabel 4.8. Hasil analisis faktor 5 kepemimpinan kepala sekolah	87
Tabel 4.9. Hasil analisis faktor 6 training:melanjutkan pendidikan	88
Tabel 4.10. Hasil analisis faktor 7 kompetensi profesional : melaksanakan Program pembelajaran dalam mengajar	89
Tabel 4.11. Hasil analisis faktor 8 training: program magang	89
Tabel 4.12. Hasil analisis faktor 9 training: seminar dalam upaya Meningkatkan kualitas pendidikan	90
Tabel 4.13. Variabel yang signifikat yang mempengaruhi kompetensi Profesional guru	91
Tabel 4.14. Faktor-faktor yang tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru SMK Negeri 1 Losarang	93

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Reformasi pendidikan Indonesia haruslah segera dimulai. Bangsa Indonesia menjadi bangsa yang besar bukan karena wilayah yang besar, jumlah penduduk yang banyak, letak wilayah yang strategis, dan sumber daya alam yang melimpah melainkan bangsa Indonesia menjadi besar dengan sumber daya manusia yang berkompetisi dengan memiliki keahlian di aneka sektor dengan kata lain SDM yang berpendidikan tinggi dan menguasai informasi, sistem pemerintahan yang baik (*good governance*), dan bercitra positif di mata internasional dengan kemampuan berdiplomasi yang kuat.

Untuk mendekati pada cita-cita bangsa yang mulia tersebut masyarakat Indonesia perlu bekerja keras baik pemimpin, pemerintah, tokoh masyarakat, dan masyarakat yang dipimpin harus mau bekerjasama agar terwujud cita-cita bangsa tersebut. Perubahan membutuhkan pengorbanan oleh segenap bangsanya. Bukan hanya niat dan tekad yang bulat untuk mewujudkannya tetapi perubahan membutuhkan dana, waktu, dan proses untuk mewujudkannya. Arief Rachman (Kompas 3 Maret 2011) berkata “kita harus bekerja keras untuk meningkatkan. Indonesia harus berani ambisius bisa mencapai target EFA pada tahun 2015.”

Perubahan bangsa Indonesia yang diinginkan adalah pencerahan dalam bidang pendidikan. Selama ini potret pendidikan bangsa Indonesia terlihat buram dengan indikator adanya tawuran pelajar, menyontek masal, dan penggunaan narkoba oleh pelajar merupakan bukti ketidakberhasilan sekolah dalam membentuk siswa menjadi manusia pembelajar. Berita dari Kompas (Kompas, 3 Maret 2011) yang mengangkat data Education for All (EFA) Global Monitoring Report 2011 melaporkan indeks pembangunan pendidikan (*education development index/EDI*) dari data tahun 2008 adalah 0,934 yang menempatkan Indonesia di posisi ke-69 dari 127 negara di dunia. Dimana Brunei Darussalam

berada pada posisi ke-34, dan Malaysia ke 65. Total nilai EDI ini dirangkum dari perolehan empat kategori penilaian yaitu angka partisipasi pendidikan dasar, angka melek huruf pada usia 15 tahun ke atas, angka partisipasi menurut kesetaraan jender, dan angka bertahan siswa hingga kelas V sekolah dasar. Kategori EDI yang menurun terlihat pada kategori penilaian angka bertahan siswa hingga kelas V SD.

Kemudian data dari United Nations Development Programme (UNDP) dalam Koran Republika 11 Desember 2010 bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia yang menduduki peringkat 108 dari 135 negara yang menjadi sampel. Sedangkan IPM Malaysia dengan peringkat 57. Philipina menduduki urutan ke 97, berbeda 11 angka dengan Indonesia. Metode yang digunakan dilihat dari aspek kuantitas pendapatan, kualitas pendidikan dan juga kesehatan.

Diamanatkan kepada siapa untuk pertama kalinya supaya potret pendidikan Indonesia menjadi cerah, terdepan paling tidak di Asia Tenggara? Seperti yang telah diungkapkan di awal bahwa perlunya pembangunan SDM di Indonesia agar SDM Indonesia memiliki keahlian di aneka sektor dan mampu bersaing dengan negara-negara lain. Supaya menjadikan SDM Indonesia berkompetensi di aneka bidang, maka diperlukan guru-guru yang berkompetensi. Kenapa harus guru? Karena tombak terdepan dalam mendidik siswa adalah guru, maka dipundak para gurulah perubahan bangsa ini diamanatkan.

Jika kualitas di atas merupakan kualitas seluruh bangsa Indonesia, maka penulis akan memperkecil ruang lingkup yang akan dibahas, yaitu di area kabupaten Indramayu. Permasalahan yang ada saat ini bahwa kabupaten Indramayu IPM-nya (Indeks Pembangunan Manusia) masih kecil dibanding IPM kabupaten lain di Propvinsi Jawa Barat. Dalam Jurnal Gemari dikatakan bahwa ada beberapa kabupaten yang masih kecil IPM-nya antara lain; Indramayu, Cirebon, Cianjur, Karawang dan Majalengka. IPM ini dinilai berdasarkan tiga indikator yaitu Angka Harapan Hidup (AHH), Angka Melek Huruf (AHM), dan Rerata Lama Sekolah (RLS) (Indikator dirangkum dari Gemari Edisi 101/Tahun X/Juni 2009). Tabel 1.1 di bawah ini menjelaskan IPM kabupaten-kabupaten

yang ada di propinsi Jawa Barat dimana tabel tersebut mendeskripsikan kondisi IPM kabupaten Indramayu.

Tabel 1.1. Angka IPM dan Komponennya Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat Tahun 2004 - 2006 *)

No	Kabupaten/ Kota	IPM		
		2004	2005	2006
(1)	(2)	(33)	(34)	(35)
1	Kab. Bogor	68,10	68,99	69,79
2	Kab. Sukabumi	67,56	68,54	69,04
3	Kab. Cianjur	66,18	66,79	67,44
4	Kab. Bandung	68,52	69,16	70,41
5	Kab. Garut	66,31	67,03	68,61
6	Kab. Tasikmalaya	68,46	69,08	69,74
7	Kab. Ciamis **	70,89	71,08	71,95
8	Kab. Kuningan	68,00	68,80	69,17
9	Kab. Cirebon	63,97	64,58	65,51
10	Kab. Majalengka	68,01	68,52	68,81
11	Kab. Sumedang	70,65	71,40	71,66
12	Kab. Indramayu	63,24	64,48	65,72
13	Kab. Subang	68,20	68,47	69,06
14	Kab. Purwakarta	68,86	69,52	69,85
15	Kab. Karawang	65,04	66,35	66,95
16	Kab. Bekasi	73,78	73,92	71,08
17	Kota Bogor	74,64	74,94	75,09
18	Kota Sukabumi	73,96	74,58	75,09
19	Kota Bandung	77,17	77,42	77,48
20	Kota Cirebon	71,92	72,52	73,05
21	Kota Bekasi	74,95	75,48	75,65
22	Kota Depok	76,85	77,81	77,97
23	Kota Cimahi	73,83	75,16	75,25
24	Kota Tasikmalaya	71,05	71,62	72,33
25	Kota Banjar **	71,52	71,82	71,94
Jawa Barat		68,36	69,35	70,28

**) Perbedaan Komponen Daya Beli

Sumber : Kompilasi data kabupaten /kota Provinsi Jawa Barat tahun 2007

Dikarenakan IPM (Indeks Pembangunan Manusia) masih di bawah kabupaten-kabupaten lain yang ada di provinsi Jawa Barat, maka peneliti memilih penelitian di kabupaten Indramayu. Setelah mengetahui IPM kabupaten Indramayu. Selanjutnya akan dipaparkan tabel hasil rata-rata dari uji kompetensi guru di Kabupaten Indramayu.

Penilaian uji kompetensi guru pada tabel 1.2 dan 1.3 di bawah ini meliputi tiga aspek penilaian yaitu: Pengelolaan Pembelajaran (PP), Pemahaman Wawasan Kependidikan (PWK), dan Mata Pelajaran yang diampu (MP). Ketiga aspek yang dinilai dalam uji kompetensi guru tersebut merupakan komponen-komponen kompetensi profesional bagi guru. Mulyasa (2009:135) berkata “kompetensi profesional guru mencakup: (a) mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya; (b) mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf peserta didik; (c) mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya.”

Berdasarkan pendapat dari Mulyasa, maka dapat dikatakan bahwa mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis merupakan Pemahaman Wawasan Kependidikan (PWK), mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf peserta didik merupakan Pengelolaan pembelajaran (PP), dan mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya merupakan mata pelajaran yang diampu (MP). Berikut ini merupakan hasil uji kompetensi guru di SMA dan SMK di Kabupaten Indramayu tahun 2007 dan 2008.

Tabel 1.2. Hasil Uji Kompetensi Guru SMA Kabupaten Indramayu tahun 2007- 2008

2007			2008		
Rata-rata Pengelolaan Pembelajaran	Rata-rata Pemahaman Wawasan Kependidikan	Rata-rata Mata Pelajaran	Rata-rata Pengelolaan Pembelajaran	Rata-rata Pemahaman Wawasan Kependidikan	Rata-rata Mata Pelajaran
51,20	49,95	40,33	56,13	54,96	38,05

Sumber : Telah diolah hasil observasi peneliti.

Tabel 1.3 Hasil Uji Kompetensi Guru SMK Kabupaten Indramayu tahun 2007-2008

2007			2008		
Rata-rata Pengelolaan Pembelajaran	Rata-rata Pemahaman Wawasan Kependidikan	Rata-rata Mata Pelajaran	Rata-rata Pengelolaan Pembelajaran	Rata-rata Pemahaman Wawasan Kependidikan	Rata-rata Mata Pelajaran
51,39	50,14	35,33	55,30	53,85	33,93

Sumber : Telah diolah hasil observasi peneliti.

Nilai rata-rata dari hasil uji kompetensi guru dari tabel 1.2 dan tabel 1.3 di atas masih dibawah standar karena batas tertingginya adalah 100 (seratus). Setelah melihat beberapa bukti fisik dari beberapa tabel mengenai uji kompetensi guru di atas, terdeskripsikan bahwa kompetensi profesional akademik yaitu nilai yang terdapat dalam kolom mata pelajaran (MP) sangat kecil. Nilai uji kompetensi profesional akademik mata pelajaran guru SMA Kabupaten Indramayu dengan nilai rata-rata 40,33. Sementara nilai uji kompetensi profesional akademik mata pelajaran guru SMK di Kabupaten Indramayu dengan nilai rata-rata 35,33. Artinya nilai rata-rata uji kompetensi profesional akademik mata pelajaran guru SMK lebih kecil bila dibandingkan dengan nilai rata-rata uji kompetensi profesional akademik mata pelajaran guru SMA. Masalah ini yang menarik perhatian penulis untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional di SMK Kabupaten Indramayu.

Selanjutnya, mengapa juga peneliti memilih fokus penelitian di SMK Negeri 1 Losarang . Pada tabel 1.4 berikut ini ditampilkan nilai rata-rata uji kompetensi guru di SMK Negeri 1 Losarang Kabupaten Indramayu.

Tabel 1.4 Hasil Uji Kompetensi Guru SMK Negeri 1 Losarang Kabupaten Indramayu tahun 2007-2008

2007			2008		
Rata-rata Pengelolaan Pembelajaran	Rata-rata Pemahaman Wawasan Kependidikan	Rata-rata Mata Pelajaran	Rata-rata Pengelolaan Pembelajaran	Rata-rata Pemahaman Wawasan Kependidikan	Rata-rata Mata Pelajaran
56,88	56,64	14,52	54,22	51,52	44,84

Sumber : Telah diolah hasil observasi peneliti.

Hasil nilai uji kompetensi profesional akademik mata pelajaran untuk kolom Mata Pelajaran (MP) di SMK Negeri 1 Losarang pada tabel 1.4 di atas berada pada angka 14,52. Bila dibandingkan dengan hasil dari nilai rata-rata uji kompetensi profesional guru SMK kabupaten Indramayu dengan nilai rata-rata 35,33, yang artinya hasil nilai uji kompetensi profesional akademik mata pelajaran (MP) di SMK Negeri 1 Losarang di bawah nilai rata-rata hasil uji kompetensi kabupaten Indramayu. Atas dasar inilah, mengapa penulis lebih memilih penelitian di SMK Negeri 1 Losarang.

Selain karena faktor nilai uji kompetensi SMK Negeri 1 Losarang yang kurang, penulis melihat sisi lain yaitu prestasi. Jika dilihat dari prestasinya, maka SMK Negeri 1 Losarang mempunyai banyak prestasi. Berikut ini beberapa prestasi akademik dan ekstrakurikuler SMK Negeri 1 Losarang di Tahun 2009, 2010 dan 2011.

Tingkat Kabupaten	1. Olimpiade Matematika	Tahun	2009
	2. Lomba Drumband	Tahun	2010
Tingkat Propinsi	1. LKBBI Paksibra	Tahun	2010
	2. Haeking Rally Ciradika	Tahun	2009
Tingkat Nasional	1. Adiwiyata Mandiri	Tahun	2010
	2. LKK seindonesia Open	Tahun	2010
	3. Peringkat ke-3 Nasional Nilai Ujian Nasional	Tahun	2011

Maka mengulang pertanyaan untuk bangsa Indonesia sebagaimana yang diungkapkan di atas untuk dipertanyakan kepada masyarakat Indramayu, yaitu diamanatkan kepada siapa untuk pertama kalinya supaya potret pendidikan Indramayu menjadi cerah, terdepan paling tidak di area provinsi Jawa Barat?. Jawaban di atas adalah guru. Tombak terdepan dalam mendidik siswa adalah guru, maka di pundak para gurulah perubahan bangsa ini diamanatkan. Kesuksesan dalam mereformasi di dalam pendidikan tergantung kepada kualitas para guru yang tentu saja berawal dari kualitas pendidikan guru sebagaimana

mengutip dari Sisodia dalam Khan (2011:2) yang berkata *“the success of reforms in an educational institution depends upon the quality of teacher, which in turn depends to a great extent on the quality of teacher education.”*

Masih mengemukakan tentang kualitas guru, maka Windham (1988:26) memberi pendapat tentang karakteristik seorang guru yang pokok/mendasar yang bisa diukur dari latar belakang pendidikan, training yang telah diperoleh, usia/pengalaman, spesialisasi mata pelajaran, suku bangsa, penguasaan bidang yang diampu, kemampuan berbahasa, sikap, dan kemampuan guru dalam mengukur/menilai siswanya. *“The characteristics of teachers that form the basis for the most commonly used indicators of teacher quality are: 1) formal educational attainment, 2) teacher training attainment, 3) age/experience, 4) attrition/turnover, 5) specialization, 6) ethnic/nationality, 7) subject mastery, 8) verbal ability, 9) attitudes, and 10) teacher availability measures”*.

Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 1 ayat 1 diungkapkan bahwa pendidikan adalah:

Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.

Berdasarkan amanat Undang-Undang tentang pendidikan ini bahwa pendidik atau guru harus mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya yang mencakup potensi kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia dan berketrampilan. Untuk menjadikan peserta didik berpotensi, maka guru haruslah lebih berpotensi. Potensi guru yang dimaksud mencakup 5 (lima) kompetensi guru berdasarkan Undang-Undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen maka kompetensi yang harus dimiliki seorang guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.

Kompetensi tidak muncul begitu saja, tetapi perlu adanya pembinaan, pelatihan dan pengembangan. Lantas pembinaan, pelatihan dan pengembangan yang bagaimana supaya dana dan waktu yang dialokasikan tidak sia-sia. Selama

ini yang ditengarai menghambat perkembangan kompetensi guru adalah kesejahteraan. Maka diturunkanlah Undang-Undang No.14 tahun 2005 pasal 7 tentang tunjangan profesi guru. Namun dalam kenyataannya antara Undang-undang dan prakteknya sangat signifikan. Ternyata tunjangan profesi guru yang diharapkan dapat meningkatkan kompetensi profesional guru menjadi tidak efektif.

Sementara itu profesionalisme guru sering dikaitkan dengan tiga faktor yang cukup penting, yaitu kompetensi guru, sertifikasi guru, dan tunjangan profesi guru. Ketiga faktor tersebut merupakan latar yang disinyalir berkaitan erat dengan kualitas pendidikan. Guru profesional yang dibuktikan dengan kompetensi yang dimilikinya akan mendorong terwujudnya proses dan produk kinerja yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan. Guru kompeten dapat dibuktikan dengan perolehan sertifikasi guru berikut tunjangan profesi yang memadai menurut ukuran Indonesia. Sekarang ini, terdapat sejumlah guru yang telah tersertifikasi, akan tersertifikasi, telah memperoleh tunjangan profesi, dan akan memperoleh tunjangan profesi. Fakta bahwa guru telah tersertifikasi merupakan dasar asumsi yang kuat, bahwa guru telah memiliki kompetensi. Kompetensi guru tersebut mencakup empat jenis, sebagaimana telah disebutkan dalam undang-undang No.14 tahun 2005, yaitu (1) kompetensi pedagogi (2) kompetensi profesional, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi kepribadian.

Terkait dengan tidak efektifnya tunjangan profesional guru, Baedhowi (Kompas, 3 Maret 2010) mengatakan bahwa guru yang telah lolos sertifikasi ternyata tidak menunjukkan kompetensi yang signifikan. Muhammad Nuh (Kompas, 3 Maret 2010) juga mengatakan bahwa guru-guru yang telah lolos sertifikasi umumnya tidak menunjukkan kemajuan baik dari sisi pedagogis, kepribadian, profesional maupun sosial. Mendiknas tersebut menambahkan bahwa guru hanya aktif menjelang sertifikasi tetapi setelah dinyatakan lolos, kualitas mereka justru semakin menurun.

Persoalan yang muncul kemudian, bahwa guru yang diasumsikan telah memiliki kompetensi karena mereka telah tersertifikasi, tampaknya dalam jangka panjang sulit untuk dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Bukti

tersertifikasinya para guru adalah kondisi sekarang, yang secara umum merupakan kualitas sumber daya guru sesaat setelah sertifikasi. Oleh karena sertifikasi erat kaitannya dengan proses belajar, maka sertifikasi tidak bisa diasumsikan mencerminkan kompetensi yang unggul sepanjang hayat. Pasca sertifikasi seyogyanya merupakan tonggak awal bagi guru untuk selalu meningkatkan kompetensi dengan cara belajar sepanjang hayat. Untuk memfasilitasi peningkatan kompetensi guru, diperlukan manajemen pengembangan kompetensi guru. Hal ini perlu dipikirkan oleh berbagai pihak yang berkepentingan, karena peningkatan kompetensi guru merupakan indikator peningkatan profesionalisme guru itu sendiri.

1.2. Rumusan Permasalahan

Perumusan masalah yang akan diungkap dalam penelitian ini sangat diperlukan untuk mengoptimalkan penelitian. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah untuk mengetahui apa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Losarang kabupaten Indramayu?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Losarang kabupaten Indramayu.

1.4. Manfaat Penelitian

Secara praktis untuk kepala sekolah dan pengawas sekolah adalah memberikan sumbangsih dalam pembinaan kompetensi profesional guru. Sedangkan tujuan utama penelitian ini adalah memberikan sumbangsih berupa manfaat praktis bagi guru dalam meningkatkan kompetensi profesional mereka.

1.5. Batasan Penelitian

Sesuai dengan uraian sebelumnya, penelitian ini ingin mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru di SMKN 1 Losarang Kabupaten Indramayu. Mengapa penelitian ini akan dilakukan di SMK Negeri 1 Losarang Kabupaten Indramayu? Alasannya adalah melihat dari sisi kualifikasi akademik para gurunya yang telah menempuh strata 2 di atas 30 persen, tingkat melanjutkan ke jenjang strata 2 (dua) terhitung tinggi bila dibandingkan SMK-SMK lain di Kabupaten Indramayu, fasilitas teknologi informasi dan komunikasi

(TIK) yang lengkap yaitu sebagai sumber pusat teknologi informasi dan komunikasi (TIK) di Kabupaten Indramayu.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah memahami materi yang disajikan, maka penulis menyajikan tesis ini dalam enam bab yang saling terkait, yaitu:

Bab 1 Pendahuluan

Menguraikan tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan uraian tentang sistematika penulisan.

Bab 2 Tinjauan Pustaka

Menguraikan tentang landasan konseptual berupa kerangka teori yang merupakan kerangka pemikiran yang menguraikan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang menjadi perhatian dalam tesis ini, yaitu yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Losarang Kabupaten Indramayu.

Bab 3 Metode Penelitian

Menguraikan tentang metode penelitian, lokasi penelitian, definisi operasional variabel-variabel penelitian, konsep, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data skala pengukuran, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data.

Bab 4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Menguraikan tentang deskripsi obyek penelitian, analisis data terdiri analisis faktor dan uji regresi.

Bab 5 Kesimpulan dan saran

Menguraikan tentang kesimpulan dari keseluruhan pembahasan yang diikuti dan saran-saran yang relevan dengan hasil penelitian supaya guru berkompentensi profesional.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui berbagai hasil penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan bagian data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang di bahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa jurnal dan tesis baik melalui studi pustaka maupun melalui pencarian di internet.

Beberapa contoh hasil penelitian di bawah ini merupakan hasil penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan beberapa persamaan dan perbedaan dengan tesis dan jurnal terdahulu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru. Persamaan tesis ini dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya adalah menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi profesional guru, sedangkan perbedaan pada tesis ini yaitu kajian lebih difokuskan pada kompetensi profesional guru.

Tabel. 2.1. Matrik Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil/Temuan	Penerbit	Variabel yang terkait
1.	Team of Quebec University 2002	Teacher Training in Vocational Education Orientations of Professional Competence	Competency statement: - The teacher training program should prepare future vocational education teachers to provide instruction in a given trade. - To integrate information and communications technology (ICT) in the preparation and delivery of teaching/learning activities and for instructional management and professional development purposes.	Quebec University	- Training (X) - Integrate information and Communication Technology (X) - Professional Competence (Y)
2.	Muhammad Neemullah Khan 2011	Needs Assesment of University Teachers for Professional Enhancement	Majority of the respondents admitted that professional training is essential for staff or higher education institutions. Training typically provide to employees the knowledge and skills needed to do a particular task, and also change their attitude in favour of their performance	International Journal of Business and Management	- Training (X) - Professional Ethic (X) - Professional Competencies (Y)
3.	Dave Cornelius 2009	The Education and skills Gap: A Global Crisis	Model of Education fails to grasp the fact that the prescribed 'hole'	American Journal Bussiness and	- High tech - Knowledge based

No.	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil/Temuan	Penerbit	Variabel yang terkait
			simply isn't shaped like the student 'pegs' who are being pushed into it, nor does it resemble the needs of a high tech, knowledge based workforce.	Education	workforce
4.	Saovapa Wichadee 2010	Personal Development: A Path to success for EFL Teachers	Professional development is playing significant role in teaching job, it should be accepted and conducted frequently by faculty members for the shake of higher quality of the institutions. However, most of them aren't available to join those programs as they are fixed with their teaching schedules.	UMI Publishing	- Profesional Development (X)
5.	Sharon P. Laycock 2010	Professional Development Needs of Online Instructors of The Lousiana Technical College System	Correlation of 671 participating in professional development activities that result in professional growth was perceived by the faculty as important to their success in teaching.	UMI Publishing	- Profesional Development (X)
6.	Rebecca Romeyn 2010	A Descriptive- Comparative Study of Professional Development and Observed Quality in	How do the professional development experiences of lead teachers in 10 high quality early care and education classrooms (serving children ages 2 1/2 to 5 years old)	University of Denver UMI Publisher	- Profesional development (X) - Observed quality (X)

No.	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil/Temuan	Penerbit	Variabel yang terkait
		Early Care and Education Programs	<p>differ from the professional development experiences of lead teachers in 10 classrooms rated as poor quality?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lead teachers in the good quality cohort were more likely to have participated in content specific education (90% with a range of 9 to 102 ECE related credits versus 50% with a range of 3-39) as their predominant mode of professional development and to have passed their courses with at least satisfactory grades. 2. Lead teachers in the poor quality cohort were more likely to have participated in training as their predominant mode of professional development (50% versus 10%). 3. Lead teachers in the good quality cohort were more likely to have achieved multiple credentials (50% versus 0%). 		

No.	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil/Temuan	Penerbit	Variabel yang terkait
7	Ming Jen Wu & Shu Cuan Lin 2011	Teachers' Professional Growth: Study on Professional (Pedagogical) Competency Development of Teachers in Junior Colleges/Universityes Technology	The four main findings in this study include: 1. 9 competency dimensions have been attained based on factor analysis results of professional (pedagogical) competency. ; 2. 39.1% of teachers' professional development intents may be explained by variables such as professional educational ideologies and professional (pedagogical) competency growth need ; 3.professional educational ideologies .teachers' professional development intents are subject to change due to the social demography variable ; 4.items with greater the need level of professional (pedagogical) competency growth including instruction competency, research competency, .information application competency, .interpersonal	The journal of American Academy of Business, Cambridge	- Professional Growth (X) - Competency Development (X)

No.	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil/Temuan	Penerbit	Variabel yang terkait
			relationship, and communication competency.		
8.	Daniel Sullivan	An Examination of National Board Certified Teachers' Views of The Professional Impact of National Board Certification	<p>The participants reported that the impact of National Board Certification on professional development, self reflection, competence, and confidence essentially resulted in their becoming more precise with their professional practises.</p> <p>This study suggests the more National Board teachers that are found to be practicing in a building the more likely the teaching culture is communicative and collaborative along the lines of a professional learning community.</p>	Aurora university, UMI Disertation Publishing	- Professional Development (X)
9.	Hyeyoung Hwang 2010	The Influence of Ecological Contexts of Teacher Education on South Korean Teachers' Educator Professional development	Research findings reveal that Korean educators' concerns and needs are mainly related to institutional concerns. Therefore, institutional assistance for teacher educators' professional development would be most effective and powerful, although multiple contextual	University of Wiconsin-Madison	Ecological context (X)

No.	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil/Temuan	Penerbit	Variabel yang terkait
			assistance are required.		
10.	Dr. Ming Jenn Wu, National Taiwan Normal University, Taipei City, Taiwan Shu Chuan Lin, National Changhua University of Education, Taiwan 2011	Teachers' Professional Growth: Study on Professional (Pedagogical) Competency Development of Teachers in Junior Colleges/Universities of Technology	1. 9 competency dimensions have been attained based on factor analysis results of professional (pedagogical) competency. ; 2. 39.1% of teachers' professional development intents may be explained by variables such as professional educational ideologies and professional (pedagogical) competency growth need ; 3. professional educational ideologies .teachers' professional development intents are subject to change due to the social demography variable ; 4. items with greater the need level of professional (pedagogical) competency growth including instruction competency, research competency, .information application competency, .interpersonal relationship, and communication competency.	The Journal of American Academy of Business, Cambridge	-Professional Competency
11.	David Pollit 2009	Training Helps Rok and NG Bailey to save on procurement		HR Management International Digest. Emerald	- Training (X) - Building firms

No.	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil/Temuan	Penerbit	Variabel yang terkait
		Building Firms Increase The Professionalism of their Purchasing Team		Group publishing Limited	
12.	Gerald M. Hampton , et. al. 2009	Market Orientation and Professionalism in Higher Education	An empirical study to examine the relationship between market orientation and professionalism of university professor, and find a medium strength relationship between the two constructs with this group of professionals.	Academy of weducational Leadership Journal	- Professionalism (Y) - Market orientation (X)
13.	Troy Leo and Kellene Eagen 2008	Professionalism Education The Medical Student Response	Much of students' frustration with professionalism. Any new subject brings frustrations and sobering moments. Frustration is not a sign of rejection; instead, it is a signal that we have much have to learn and need help and guidance to learn it.		
14.	Daniel Brown et.al 2009	The Taxonomy of Professionalism: Reframing the academic Pursuit of Professional Development	This paper describes a new approach to defining professionalism that is patterned after Bloom's Taxonomy of Educational Objectives. It includes the general concept of <i>patien care advocacy</i> as an underlying paradigm for a new pharmacy practice model, and	American Journal of pharmaceutical Education	- Professional Development (X)

No.	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil/Temuan	Penerbit	Variabel yang terkait
			defines 5 behavioral elements within each of 3 domains of professionalism: competence, connection, and character.		
15.	Nirav Shah et.al 2008	Teaching Professionalism A tale of three schools	This article compares professionalism education from the vantage points of three different disciplines: medicine, law, and business. In particular, it asks how each of these professions conceives of "professionalism," and how these different conceptions affect what is taught to graduate students.	The John Hopkins University Press	Professionalism (Y)
16.	Nik Hazimah Nik Mat & Zaharul Nizal Abidi 2010	Professionalism in Practices: A Preliminary Study on Malaysian Public Universities	The findings revealed that a demand for autonomy is the essential need among academicians in practicing their professionalism at the workplace. In addition, participants scored relatively high on two other dimensions including professional community affiliation and social obligation. Contrary to expectations, the lowest rating scored was dedications to profession.	International Journal Business and Management	Professionalism (Y)

No.	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil/Temuan	Penerbit	Variabel yang terkait
17.	Carolyn Pearson & William Moomaw	The Relationships between Teacher Autonomy and Stress, Work Satisfaction, Empowerment, and Professionalism	It was found that as curriculum autonomy increased on the job stress decreased, but there was little association between curriculum autonomy and job satisfaction. It was also demonstrated that as general teacher autonomy increased so did empowerment and professionalism. Also, as job satisfaction, perceived empowerment, and professionalism increased on the job stress decreased, and greater job satisfaction was associated with a high degree of professionalism and empowerment.	Educational Research Quarterly	The Relationships between Teacher and Professionalism (Y).
18.	Laura Servage 2009	Who is the “Professional” in a professional Learning Community? An Exploration of Teacher Professionalism in Collaborative Professional development Settings	The article concludes that PLC (Professional Learning Community) learning presently embraces the technical and managerial dimensions of teachers’ work at the expense of craft knowledge and critical perspectives, resulting in narrow and impoverished understanding of teacher professionalism, and limiting potential contributions of PLCs to teachers’ professional growth and	Canadian Journal of Education	- Teacher Professionalism (Y) - Professional development Settings (X)

No.	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil/Temuan	Penerbit	Variabel yang terkait
			learning.		
19.	David Pollit 2008	Career development drives up customer service at Dial-a-Cab	Sustained growth is highly dependent on the quality of the front-line staff, both drivers and contact-center employees.	HR Management International Digest	- Career development (X) - customer service (X)
20.	Dario Rodriguez & Rene Rios 2008	Paternalism and Professionalism at BCI and ABN Amro Banks accommodate Latin american cultural traits in modern HR policies	Managers needs protecting by ensuring that support staff are developed to function effectively. Organizations need clear development policies aimed at achieving more autonomous, individualized and self-reliant support staff.	HRM International Digest	Professionalism for staff (Y)
21.	Paatricia J. Bartzak 2010	Professional work Ethic: Strategies to motivate bedside nurses to deliver high-quality patient care	A professional work ethic is reflected in the quality of care nurses provide to vulnerable patients.	MEDSURG Nursing	Professional Work(Y)
22.	Wayan Lasmawan	Strategi Peningkatan Kualifikasi-Mutu tenaga Pendidik dan Pendidikan	Profesionalisasi mengandung makna dua dimensi utama, yaitu peningkatan status dan peningkatan kemampuan praktis	Univ. Ganesha Singaraja Bali	- Kualifikasi pendidik (X) - guru profesional (Y)
23.	Hasan Azhari 2003	Pengaruh Profesionalitas Auditor terhadap Kualitas Pengawasan pada	- Ada hubungan yang positif dan signifikan sebesar 0,808 antara pengetahuan yang dimiliki auditor terhadap kualitas pengawasan.	UI	Profesional (Y)

No.	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil/Temuan	Penerbit	Variabel yang terkait
		Inspektorat Jenderal Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia	<ul style="list-style-type: none"> - Ada hubungan yang positif dan signifikan sebesar 0,828 antara keahlian yang dimiliki auditor dengan terhadap kualitas pengawasan . - Ada hubungan yang positif dan signifikan sebesar 0,673 antara sikap/prilaku yang dimiliki auditor terhadap kualitas pengawasan. 		
24.	Sri Hartini 2006	Faktor-faktor Strategis Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran di SMP Negeri Se-Salatiga	Penelitian ini menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru adalah etos kerja, kualifikasi pendidikan, pengalaman mengajar, beban mengajar, kesejahteraan, kegiatan MGMP, status kepegawaian , dan sarana prasarana sekolah.	UMS	<ul style="list-style-type: none"> - Etos Kerja - Kualifikasi Pendidikan - Pengalaman Mengajar - Beban Mengajar - Kesejahteraan - Kegiatan MGMP - Status Kepegawaian - Sarana Prasarana Sekolah
25.	Sri Bardiyati 2005	Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Terapi dan Rehabilitasi Korban	- Hasil analisis korelasi dengan metode koefisien korelasi <i>product moment</i> dari Pearson dan regresi linier menunjukkan kompetensi pegawai +0.703. Berarti	UI	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensi (sebagai variabel Y)

No.	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil/Temuan	Penerbit	Variabel yang terkait
		Penyalahgunaan Narkoba di BKS Parmadi Siwi	kompetensi mempunyai hubungan yang kuat terhadap kualitas pelayanan. - Kompetensi sebesar 49,5% yang menunjukkan variabilitas dalam kualitas. Berarti bahwa kompetensi pegawai memberikan sumbangan yang efektif terhadap kualitas pelayanan		
26.	Fr.Maria Susila Sumartiningsih	Pengaruh Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa - Pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja sebesar 26,8% - Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja sebesar 48% - Pengaruh kompetensi profesional dan iklim organisasi terhadap kinerja sebesar 49,7% Berdasarkan hasil penelitian, untuk meningkatkan kompetensi profesional direkomendasikan: Dosen melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi, mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan	UI	- Kompetensi profesional - Iklim organisasi

No.	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil/Temuan	Penerbit	Variabel yang terkait
			peningkatan kompetensi profesional atau belajar dari dosen yang kompetensi profesionalnya lebih baik.		
27.	Eky Darmayanti 2006	Hubungan Kompetensi dengan Kualitas Pegawai	<p>Penelitian ini menyimpulkan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kompetensi pegawai cenderung baik dilihat dari pernyataan responden yang sebagian besar menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang tidak mendukung kompetensi. - Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi pegawai medis terhadap kualitas kerja dengan reliabilitas statistik Cronbach's alpha sebesar 874 - Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi pegawai non medis dengan reliabilitas statistik Cronbach's alpha sebesar 905 	UI	Kompetensi sebagai variabel Y
28.	Yayah Pujasari Nurdin	Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Keberhasilan Belajar Siswa SMU	<p>Hasil penelitian ini adalah:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uji koefisien korelasi determinasi menunjukkan bahwa keberhasilan 	UPI	- Kompetensi Profesional

No.	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil/Temuan	Penerbit	Variabel yang terkait
		Negeri 2 Cimahi	belajar siswa dipengaruhi oleh kompetensi profesional guru sebesar 29,9% - Harga t-hitung sebesar 5,46 terhadap t-tabel 95% 2,00.		
29.	Kuswardhanti Ariwati Rahayu 2009	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Merek Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual DEPKUMHAM RI	Hasil Penelitian ini adalah: - Variabel Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja para pemeriksa merek, yaitu sebesar 0,798. - Variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja para pemeriksa merek, yaitu sebesar 0,744 - Korelasi hubungan antara kompetensi dan motivasi kinerja pegawai sebesar 0,816 - Sisanya sebesar 33,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain misalnya: kompensasi, kepemimpinan, budaya kerja, pelatihan, kepuasan kerja, konflik peran, komunikasi, tingkat disiplin, metode kerja, dan sikap dalam bekerja.	UI	- Kompetensi (sebagai variabel Y), dan beberapa variabel X yaitu: - Motivasi - Kompensasi - Kepemimpinan - Sikap
30.	Mohammad	Teacher's Competencies	Point Out:	University of	- Teachers'

No.	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil/Temuan	Penerbit	Variabel yang terkait
	Nadeem et al. 2011	and Factors Affecting the Performance the of Female Teachers in Bahawalpur (Southern Punjab) Pakistan	<ul style="list-style-type: none"> - Poor socio economic of status affects the teacher performance - Poor socio economic condition of the area where school is situated decreases teacher's motivation - Undue political interference also affects the teacher performance. 	Bahawalpur	Competencies
31.	Nwachukwu Prince Olorube 2006	The Impact of Professional and Non-professional Teachers' ICT Competencies In Secondary Schools in Nigeria	<p>Point Out:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variety of techniques are needed for teachers effectively utilize ICT instructional materials in teaching and learning processes. - There are significant differences in the effectiveness between professionally trained teachers and untrained teachers in their ICT instructional material utilization competencies. 	University of Helsinki Finland	- ICT competencies

No.	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil/Temuan	Penerbit	Variabel yang terkait
32.	A Research Team Universiry of Twente 2010	Teachers' Professional Development (Europe in International Comparison)	Professional Development - Initial Training - Induction Courses - In Service Training - Continuous professional development in school settings	University of Twente	- Training (X) - Induksi (X)
33.	Itun Wardatul Hamro 2003	Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kompetensi Petugas Pemasyarakatan Kelas II A Pemuda Tangerang	Hasil penelitian: Pendidikan dan pelatihan (diklat) berhubungan erat dengan kompetensi petugas	UI	- Pendidikan dan Pelatihan (X) - Kompetensi (Y)
34.	Hartoyo 2003	Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan terhadap Kompetensi Auditor pada Inspektorat Jenderal Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia R.I.	Hasil penelitian: Pengalaman dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi auditor pada Inspektorat Jenderal Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia R.I.	UI	- Pengalaman (X) - Pelatihan (X) - Kompetensi (Y)
35.	Eko Putro Widoyoko 2005	Kompetensi Mengajar Guru IPS SMA Kabupaten Purworejo	Hasil penelitian: - Latar Belakang Pendidikan Guru sebesar 11,11%. - Pengalaman Mengajar Guru sebesar 6,35%. - Motivasi 16,59%	UNMUH Purworejo	- Motivasi (X) - Pengalaman Mengajar - Latar Belakang Pendidikan

No.	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil/Temuan	Penerbit	Variabel yang terkait
			- Secara bersama-sama Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Mengajar dan Etos Kerja sebesar 46,3%.		
36.	Muhammad Mustaqim 2010	Pengaruh Motivasi, Latar Belakang Pendidikan dan Kemampuan menggunakan Media terhadap Kompetensi Profesional Guru IPS Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Kudus	<p>Hasil penelitian:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional guru. - Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan - Kemampuan .menggunakan media kategori kurang. - Etos kerja, latar belakang pendidikan, kemampuan menggunakan media berpengaruh signifikan dengan prosentase 55,4%, sehingga 44,6% kompetensi profesional guru dipengaruhi faktor lain. 	Universitas Muhammadiyah Surakarta.	<ul style="list-style-type: none"> - Latar belakang (X) Pendidikan (X) - Kemampuan menggunakan Media (X) - Etos kerja - Kompetensi Profesional Guru (Y)
37.	Yusufhadi Miarso	Peningkatan Kualifikasi Guru dalam Perspektif Teknologi pendidikan	<p>Hasil penelitian bahwa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apabila para guru bertekad untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan meningkatkan kompetensinya dalam pembelajaran, maka sudah seyogyanya mereka memahami 		- kualifikasi Guru (X)

No.	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil/Temuan	Penerbit	Variabel yang terkait
			<p>dan mewujudkan peran teknologi pendidikan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Guru yang berkualitas atau berkualifikasi adalah guru yang memenuhi standar pendidik, menguasai materi/isi pelajaran sesuai dengan standar isi, dan menghayati juga melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan standar proses pembelajaran. 		
38.	Susan Johnson	Teacher Performance Assesment	Professional are the lifeblood of educational enterprise	The journal of American Academy of Business, Cambridge	- Professional Competence

Sumber isi tabel: Diolah oleh Peneliti

Adanya persamaan dan perbedaan yang terdapat dalam tesis ini dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya tentu membawa konsekuensi pada hasil penelitian yang akan diperoleh. Bila pada hasil-hasil penelitian sebelumnya ditunjukkan hanya membahas hubungan antara kompetensi profesional dengan kinerja, analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi pegawai, faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme, dan satu penelitian yang sama yaitu tiga variabel X yang mempengaruhi kompetensi profesional guru dengan variabel X-nya sebagai berikut: 1) Latar belakang pendidikan 2) Motivasi 3) Kemampuan menggunakan media. Kemudian penelitian lainnya yaitu penelitian yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru adalah 1) etos kerja, 2) kualifikasi pendidikan, 3) pengalaman mengajar, 4) beban mengajar, 5) kesejahteraan, 6) kegiatan MGMP, 7) status kepegawaian, dan 8) sarana prasarana sekolah.

Dari beberapa faktor yang berasal dari beberapa penelitian di atas tersebut kemudian digabungkan sehingga menjadi delapan faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru yaitu: 1) training yang bisa juga disebut dengan pendidikan dan latihan (diklat) dan/atau Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), 2) kualifikasi akademik atau disebut juga dengan latar belakang pendidikan, 3) supervisi akademik atau disebut dengan pengawasan secara berkelanjutan, 4) kepemimpinan kepala sekolah, 5) motivasi 6) kesejahteraan atau kompensasi, 7) Etos Kerja 8) Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK).

2.2. Pengertian Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi menurut Spencer (1993:9):

“A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and/or superior performance in a job or situation. Underlying characteristic means the competency is a fairly deep and enduring part of a person’s personality and can predict behavior in a wide variety situations and job task. Competencies are underlying characteristic of people and indicate “ways of behaving or thinking, generalizing across situations, and enduring for a reasonably long period of time.”

Terjemahnya adalah bahwa sebuah kompetensi yaitu suatu karakter yang mendalam seseorang, dan kemampuan tersebut menjadi kriteria/syarat

resmi untuk pekerjaannya. Beberapa kompetensi diartikan kemampuan mendalam atau karakteristik orang-orang dan direalisasikan dengan cara ia bertindak dan berpikir, memahami situasi, dan kemampuannya diperoleh dengan waktu yang lama.

Karakteristik-karakteristik kompetensi dari Spencer sebagai berikut:

1) Motives. The things a person consistently thinks about or wants that cause action. 2) Traits. Physical characteristics and consistent responses to situations or information. 3) Self Concept. A person's attitudes, values, or self image. 4) Knowledge. Information a person has in specific content areas. 5) Skill. The ability to perform a certain physical or mental task.

(Spencer, 1993: 10-11).

Translasinya: 1) Motif, sesuatu yang membuat seseorang tergerak untuk melakukan tindakan. 2) Tindakan, yaitu respon dengan tindakan secara terus menerus terhadap situasi atau informasi. 3) Konsep kepribadian, yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. 4) Pengetahuan yang dimiliki mengenai bidang tersebut. 5) Skill atau keterampilan, yaitu keahlian yang membentuk baik pikiran ataupun tindakan.

Dari pengertian dan karakteristik yang dikemukakan oleh Spencer bahwa kompetensi merupakan kemampuan atau keahlian yang harus dimiliki oleh seseorang untuk suatu bidang pekerjaan yang ia tekuni secara resmi. Kompetensi ini diperoleh dalam waktu yang lama. Ciri dari kompetensi tersebut tidak hanya niat dan kemampuan yang ada tetapi keahlian dan keterampilan ini diwujudkan dalam sikap dan nilai sehari-hari dalam melakukan pekerjaannya.

Sagala (2009:23) mengatakan bahwa makna kompetensi adalah perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Ia menambahkan bahwa kompetensi merupakan gabungan dari kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi, dan harapan yang mendasari karakteristik seseorang untuk berunjuk kerja dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan guna mencapai standar kualitas dalam pekerjaan nyata.

Dengan demikian, kompetensi bagi guru adalah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang ia miliki, hayati dan kuasai. Kemudian perpaduan dari pengetahuan dan keterampilan, juga dan sikap yang ia miliki, hayati serta kuasai tadi diwujudkan dalam tugasnya sehari-hari secara profesional.

Saud (2010:44) mendefinisikan bahwa kompetensi itu adalah : 1) kecakapan atau kemampuan untuk mengerjakan sesuatu atau pekerjaan. 2) kompetensi merupakan suatu sifat (karakteristik) orang-orang (kompeten) yang memiliki kecakapan, daya (kemampuan), otoritas (kewenangan), kemahiran (keterampilan), dan pengetahuan. 3) kompetensi itu menunjukkan kepada tindakan (kinerja) rasional yang dapat mencapai tujuan-tujuannya secara memuaskan berdasarkan kondisi (prasyarat yang diharapkan).

Usman (2010:14) mengatakan bahwa kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak.

Dari pengertian kompetensi beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kecakapan/keahlian atau kemampuan yang dibekali dengan pengetahuan disertai tindakan dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Keahlian tersebut ditempuh melalui proses dan waktu yang lama sehingga keahlian itu melekat dalam diri seseorang (menjadi karakteristik) dan dengan pengetahuan serta keahlian tersebut ia bisa mengambil manfaatnya.

Kompetensi guru berarti juga kecakapan/keahlian atau kemampuan yang dibekali dengan pengetahuan untuk proses instruksional atau belajar mengajar dan dilakukan dengan proses sadar serta penuh tanggung jawab. Sadar yang dimaksud adalah selain mengetahui materi dan keterampilan yang akan diberikan juga materi dan keterampilan yang telah diberikan. Tanggung jawab yang dimaksud adalah seorang guru memantau perkembangan kelas dari awal hingga akhir dan ia berusaha agar seluruh isi kelas terstimulasi, paham, dan turut berperan aktif dalam memperoleh pengetahuan dan kompetensi yang diajarkan.

Penelitian ini difokuskan kepada kompetensi profesional seorang guru. Tapi sebelum mencari makna kompetensi profesional, diperlukan memahami makna profesional terlebih dahulu. Berikut ini beberapa ahli berpendapat mengenai makna profesional. Profesional menurut Danim (2011:8) adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, dan kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan

profesi. Menurut Saud (2010:23) profesional menunjuk pada dua hal. Pertama penampilan seseorang yang sesuai dengan tuntutan yang seharusnya, tapi bisa juga menunjuk pada orangnya. Profesionalisasi menunjuk pada proses menjadikan seseorang sebagai profesional melalui pendidikan prajabatan dan/atau dalam jabatan. Proses pendidikan dan latihan ini biasanya lama dan intensif.

Walter Johnson dalam Rusman (2011:17) mengatakan bahwa profesional adalah seseorang yang menampilkan tugas khusus yang mempunyai tingkat kesulitan lebih dari biasa dan mempersyaratkan waktu persiapan dan pendidikan cukup lama untuk menghasilkan pencapaian kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang berkadar tinggi. H.A.R Tilaar masih dalam Rusman (2011:18) menjelaskan profesional adalah seseorang yang menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seorang profesional menjalankan kegiatannya berdasarkan profesionalisme, bukan secara amatiran. Profesionalisme bertentangan dengan amatirisme

Mengacu dari beberapa definisi di atas, makna profesional adalah suatu pekerjaan atau aktifitas yang dikerjakan berdasarkan profesinya, pekerjaan ini merupakan suatu pekerjaan yang dijalani dengan sungguh-sungguh bukan amatiran dan tentu saja pekerjaan tersebut harus memenuhi syarat tertentu untuk bisa mengikuti standar profesinya. Syarat-syarat tertentu tersebut bisa syarat waktu pendidikan yang cukup lama, keterampilan, dan pengetahuan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seorang guru yang profesional adalah seorang guru yang ahli, bukan amatiran, sambilan, atau sementara dalam menjalankan tugasnya sebagai guru karena makna profesionalisme bertentangan dengan amatirisme. Seorang guru profesional akan bertindak secara sungguh-sungguh dan akan terus menerus meningkatkan mutu karyanya secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan.

Yamin dan Maisah mengatakan bahwa guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan produknya. Layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan penggunaanya serta

memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasar potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu (Yamin dan Maisah, 2010:28).

Berdasarkan definisi tersebut maka tugas guru profesional adalah memaksimalkan kemampuan peserta didik sesuai dengan potensi dan kemampuan mereka. Untuk menghasilkan siswa berpotensi maka guru harus lebih berpotensi baik dari segi ilmu, kepribadian, pengalaman, dan standar-standar guru lainnya berdasarkan Kualifikasi akademik guru tersebut.

Setelah memahami makna kompetensi dan profesional secara terpisah, akan dikemukakan beberapa definisi dan pemahaman kompetensi profesional guru secara utuh. Berikut ini pendapat beberapa ahli mengenai definisi dan pemahaman mengenai kompetensi profesional guru.

Yamin dan Maisah (2010:11) mendefinisikan kompetensi profesional secara utuh bahwa kompetensi profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan methodology keilmuan. Sementara Usman (2010:17) mengatakan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan guru dalam menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan mereka membimbing peserta didik dalam menguasai materi yang diajarkan. Masih tentang kompetensi profesional, Standar Nasional Pendidikan (SNP) pasal 28 ayat 3 butir c mengatakan “kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam SNP.”

Setelah memahami definisi kompetensi profesional, maka kompetensi profesional guru dapat ditarik benang merahnya. Kompetensi profesional bagi guru adalah kemampuan guru dalam menguasai materi yang diampu secara luas dan mendalam berupa penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, dan penguasaan materi serta keterampilan tersebut digunakan dalam membimbing peserta didik untuk menguasai materi yang diajarkan yang disebut tata cara instruksional. Kegiatan instruksional ini dilakukan secara sungguh-sungguh dan bertanggung jawab.

2.2.1. Indikator Kompetensi Profesional Guru

Sebelum mengemukakan pendapat mengenai indikator kompetensi profesional guru, berikut ini dikemukakan mengenai indikator kompetensi guru oleh Saud. Saud (2010:44) menyatakan karakteristik indikator kompetensi guru mencakup:

- a. Mampu melakukan suatu pekerjaan tertentu secara rasional. Ia harus memiliki visi dan misi yang jelas dalam melakukan sesuatu berdasarkan analisis kritis dan pertimbangan logis dalam membuat pilihan dan mengambil keputusan tentang apa yang dikerjakannya.
- b. Menguasai perangkat pengetahuan (teori dan konsep, prinsip dan kaidah, hipotesis dan generalisasi, data dan informasi, dan sebagainya) tentang seluk beluk apa yang menjadi bidang tugas pekerjaannya.
- c. Menguasai perangkat keterampilan (strategi dan taktik, metode dan teknik, prosedur dan mekanisme, sarana dan instrument, dan sebagainya) tentang cara dan bagaimana dan dengan apa harus melakukan tugasnya.
- d. Memahami perangkat persyaratan ambang (*basic standard*) tentang ketentuan kelayakan normatif minimal kondisi dari proses yang dapat ditoleransikan dan criteria keberhasilan yang dapat diterima dari apa yang dilakukannya.
- e. Memiliki daya (motivasi) dan citra (aspirasi) unggulan dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ia bukan sekedar puas dengan memadai persyaratan minimal, melainkan berusaha mencapai yang sebaik mungkin.
- f. Memiliki kewenangan yang memancar atas perangkat kompetensinya yang dalam batas tertentu dapat didemonstrasikan dan teruji sehingga memungkinkan memperoleh pengakuan pihak berwenang.

Jika indikator dari Saud hanya membahas indikator kompetensi, maka Mulyasa lebih melengkapi indikator-indikator dengan kompetensi profesional. Mulyasa (2009:135) mengatakan bahwa kompetensi profesional guru mencakup: (a) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya; (b) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf peserta didik; (c) Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya; (d) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi; (e) Mampu mengembangkan

dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan; (f) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran; (g) Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik; (h) Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.

Sementara itu, standar kompetensi profesional guru dari Wisconsin adalah 1) mengetahui konsep mengajar, peralatan yang dibutuhkan, tata cara mengajar dan menerapkan pengalaman belajar bagi siswa sehingga proses pembelajaran menjadi bermakna, 2) mengetahui perkembangan dan pertumbuhan anak sehingga proses pembelajaran mampu mengembangkan aspek-aspek personal, intelektual dan sosial, 3) mengetahui bahwa masing-masing siswa berbeda dari latar belakang dan kemampuan, 4) mampu menerapkan strategi pembelajaran seperti menggunakan teknologi, menarik perhatian siswa sehingga siswa mampu berpikir kritis, mampu menyelesaikan masalah, dan keahlian personal yang lain, 5) memotivasi siswa sehingga mereka bisa membentuk lingkungan belajar yang bersosialisasi, belajar aktif, serta mempunyai motivasi dari diri siswa tersebut, 6) berkomunikasi baik secara verbal maupun cara lainnya dalam membentuk siswa belajar aktif, bekerjasama, dan saling berinteraksi di dalam kelas, 7) mengorganisasikan pembelajaran berdasarkan topik, keadaan siswa, lingkungan masyarakat, dan tujuan kurikulum, 8) menilai dan mengevaluasi pembelajaran agar mengetahui siswa apakah intelektual, sosial, perkembangan fisiknya meningkat, 9) memantau perkembangan siswa dalam tindakan, bermasyarakat, dan lainnya, dan 10) membangun hubungan dengan rekan sejawat, orang tua siswa, serta lembaga lain yang mendukung perkembangan siswa dalam berintegritas, membangun kepercayaan, dan betingkah laku (Wisconsin Teacher Standard, *fileresource.sitepro.com*)

Sedangkan Gary dan Margaret (Mulyasa, 2009:21) mengemukakan karakteristik guru yang efektif dan kompeten secara profesional sebagai berikut: (1) memiliki kemampuan menciptakan iklim belajar yang kondusif, (2) kemampuan mengembangkan strategi dan manajemen pembelajaran, (3) memiliki kemampuan memberikan umpan balik (feedback) dan penguatan (reinforcement), dan (4) memiliki kemampuan untuk peningkatan diri.

Dari indikator-indikator kompetensi yang telah dikemukakan oleh Saud, dianalisa bahwa seorang guru berkompentensi adalah seorang yang mempunyai visi dan misi yang jelas, kritis, logis, menguasai teori dan praktek mengajar, dan bermotivasi tinggi untuk memberikan yang terbaik. Selain itu, guru tersebut juga mempunyai kewenangan yang teruji oleh pihak yang memberi wewenang. Artinya, seorang guru tersebut selain berkompentensi dalam bidang pengajaran, ia juga harus mempunyai derajat Kualifikasi akademik yang telah ditempuhnya dari lembaga berwenang. Namun dari Indikator yang dikemukakan oleh Saud di atas belum dapat disebut kompetensi profesional karena hanya membahas dari segi kompetensi saja.

Sementara dari indikator-indikator yang telah disebutkan oleh Mulyasa dapat dianalisa bahwa cakupan kompetensi guru profesional adalah harus berkompentensi secara akademik, personal, sosial, filosofis, dan psikologis. Artinya, seorang guru berkompentensi profesional tidak hanya pandai dalam persiapan pengajaran, proses belajar mengajar dan juga mengevaluasinya, tetapi ia juga mampu mengenal siswanya dari sisi kognitif, psikologis, kepribadian dan juga sosialnya. Hakekatnya seorang guru adalah pengajar, pengganti orang tua siswa di sekolah, seorang psikolog, sosiolog, dan pembimbing bagi perkembangan kepribadian siswa.

2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru

Dari beberapa penelitian terdahulu, ada delapan faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru yaitu: 1) training yang bisa juga disebut dengan pendidikan dan latihan (diklat) dan/atau Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), 2) kualifikasi akademik atau disebut juga dengan latar belakang pendidikan, 3) supervisi akademik atau disebut dengan pengawasan secara berkelanjutan, 4) kepemimpinan kepala sekolah, 5) motivasi 6) kesejahteraan atau kompensasi, 7) Etos Kerja 8) Kemampuan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIK).

2.3.1. Training atau Pelatihan dan Pengembangan

Kompetensi profesional guru dipengaruhi berbagai faktor. Khan (2011:1) dalam risetnya melaporkan *“majority of the respondents admitted that professional training is essential for staff or higher education institutions. Training typically provide to employees the knowledge and skills needed to do a particular task, and also change their attitude in favour of their performance. The Academic staff of Higher Education Institutions need training in the fields of Philosophy of Education, Islamic Philosophy Education, educational Psychology, Research Techniques, Professional trend Professional Competencies, Professional Attitude, Professional Ethics, Global innovations in teaching strategies, Classroom management, Counselling and guidance, Student dicipline, Communication Skills, Learning Theories, and Supervision.”* Diterjemahkan sebagai berikut: mayoritas responden mengakui bahwa pelatihan profesional penting untuk kompetensi seorang pengajar. Training menjadikan para guru mempunyai kemampuan dan keterampilan yang diperlukan dalam kegiatan belajar mengajar, dan juga dapat mengubah sikap mereka dalam menjalankan kinerjanya. Training atau pelatihan-pelatihan tersebut mencakup bidang Filsafat pendidikan, Filsafat Pendidikan Keagamaan, Psikologi Pendidikan, Teknik Penelitian, Kompetensi profesional kekinian, Sikap Profesional, Etika Profesional, Inovasi global terhadap strategi belajar-mengajar, Manajemen Kelas, Bimbingan dan Konseling, Disiplin Siswa, Keterampilan Berkomunikasi, Teori-teori belajar, dan Supervisi.

Hasil analisa dari riset yang diungkapkan oleh Khan dimana responden-responden disana mengakui bahwa faktor paling menentukan bagi kompetensi profesional guru dipengaruhi oleh training atau pelatihan di beberapa bidang. Kata training bisa diungkapkan kembali dengan pelatihan dan/atau pengembangan.

Sementara itu Windham (1988:27) berkata *“the characteristics of teachers that form the basis for the commonly used indicators of teachers quality are: formal education attainment, teacher training attainment, age/ experience, attrition/turnover, specialization, ethnic/nationality, subject/mastery, verbal ability, attitudes, teacher availability measures.”* (Bahwa training merupakan salah

satu faktor yang membentuk karakteristik mendasar untuk seorang guru disamping beberapa faktor lainnya).

Danim (2011:41) mengatakan bahwa pembinaan dan pengembangan profesi dan karier guru dilaksanakan melalui berbagai strategi dalam bentuk pelatihan (diklat) maupun bukan diklat, antara lain :

1. Pendidikan dan pelatihan

a. *In-house training* (IHT)

Pelatihan dalam bentuk IHT adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal di kelompok kerja guru, atau tempat lain yang ditetapkan untuk melaksanakan pelatihan.

b. Program Magang

Program magang adalah pelatihan yang dilaksanakan di dunia kerja atau industri yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru. Program magang ini diperuntukkan bagi guru dan dapat dilakukan selama periode tertentu, misalnya magang di sekolah tertentu untuk belajar manajemen kelas atau manajemen sekolah yang efektif. Program magang di pilih sebagai alternatif pembinaan dengan alasan bahwa keterampilan tertentu yang memerlukan pengalaman nyata.

c. Kemitraan sekolah

Pelatihan melalui kemitraan sekolah dapat dilaksanakan antara sekolah yang baik dengan sekolah yang kurang baik, antara sekolah negeri dengan swasta, jadi pelaksanaannya dapat di sekolah atau tempat mitra sekolah.

d. Belajar jarak jauh

Pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihandalam suatu tempat tertentu, melainkan dengan sistem pelatihan melalui internet dan sejenisnya.

e. Pelatihan berjenjang dan khusus

Pelatihan jenis ini dilaksanakan di lembaga-lembaga pelatihan yang diberi wewenang. Di mana program disusun secara berjenjang mulai dari jejang dasar, menengah, lanjut, dan tinggi.

- f. Kursus singkat di perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya.

Kursus singkat dimaksudkan untuk melatih meningkatkan kemampuan guru dalam beberapa kemampuan seperti kemampuan melakukan penelitian tindakan kelas, menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

- g. Pembinaan internal oleh sekolah

Pembinaan internal ini dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pembirian tugas-tugas internal tambahan, dan diskusi dengan rekan sejawat.

- h. Pendidikan lanjut

Pembinaan profesi guru melalui pendidikan lanjut juga merupakan alternatif bagi peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru. Pengikutsertaan guru dalam pendidikan lanjut ini dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar baik dalam maupun luar negeri bagi guru yang berprestasi. Pelaksanaan pendidikan lanjut ini akan menghasilkan guru-guru pembina yang dapat membantu guru-guru lain dalam upaya pengembangan profesi.

2. Non-pendidikan dan pelatihan

- a. Diskusi masalah pendidikan

Melalui diskusi secara berkala diharapkan para guru dapat memecahkan masalah yang dihadapi berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah ataupun masalah peningkatan kompetensi dan pengembangan karirnya.

- b. Seminar

Kegiatan ini memberikan peluang kepada guru untuk berinteraksi secara ilmiah dengan kolega seprofesinya berkaitan dengan hal-hal terkini dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.

- c. *Workshop*

Kegiatan ini dilakukan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi pembelajaran, peningkatan kompetensi maupun pengembangan karirnya. *Workshop* dapat dilakukan misalnya dalam

kegiatan menyusun KTSP, analisis kurikulum, pengembangan silabus, penulisan rencana pembelajaran.

d. Penelitian

Penelitian dapat dilakukan guru dalam bentuk penelitian tindakan kelas, penelitian eksperimen, ataupun jenis lain dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran.

e. Pembuatan media pembelajaran

Pembuatan media pembelajaran yang dibuat guru dapat berbentuk alat peraga, alat praktikum sederhana, maupun bahan ajar elektronik atau animasi pembelajaran.

f. Pembuatan karya teknologi/karya seni

Karya teknologi/seni yang dibuat guru dapat berupa karya yang bermanfaat untuk masyarakat atau kegiatan pendidikan serta karya seni yang memiliki nilai estetika yang diakui oleh masyarakat.

2.3.2. Kualifikasi Akademik atau Latar belakang Pendidikan

Salah satu karakteristik seorang guru yang dianggap paling mendasar untuk kualitas seorang guru adalah latar belakang pendidikannya. Windham (1988:27) berkata “the characteristics of teachers that form the basis for the commonly used indicators of teachers quality are: formal education attainment, teacher training attainment, age/ experience, attrition/turnover, specialization, ethnic/nationality, subject/mastery, verbal ability, attitudes, teacher availability measures.”

Kemudian Windham (1988:27) menambahkan bahwa ada dua karakteristik yang diperlukan untuk mempersiapkan diri menjadi seorang guru. Dua hal tersebut adalah kualifikasi akademik dan training untuk guru. Berikut ini kutipan yang diambil dari Windham (1988:27) mengenai kualifikasi akademik “*the first two characteristics relate to the quality of formal preparation the individual has for a being teacher. The amount and quality of both academic education and teacher training are assumed to be positively*

correlated with the teacher's knowledge and with the teacher's ability to impart that knowledge to students."

Makna kualifikasi masih mengambil istilah dari Windham (1988:28) sebagai berikut *"qualified is possessing the academic and teacher training attainment appropriate to the assigned level and type of teaching"* bahwa berkualifikasi untuk guru yaitu memiliki akademik dan training yang sesuai untuk bidang dan mata pelajaran yang diampu oleh guru tersebut.

Sagala (2010:158) memberi definisi kualifikasi akademik guru adalah persyaratan minimal mengenai tingkat pendidikan formal dan keahlian/keilmuan, pangkat/golongan, jabatan, pengalaman kerja, dan usia yang harus dipenuhi. Jadi kualifikasi akademik penting untuk menyandang jabatan fungsional yang profesional dan berkualitas. Sedangkan definisi Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.

Berdasarkan definisi yang telah dinyatakan oleh Sagala maka kaitan kualifikasi akademik dengan kompetensi seorang guru, maka kualifikasi akademik merupakan sesuatu yang penting untuk disebut sebagai guru profesional. Ditambahkan juga bahwa kualifikasi akademik ini menyangkut keahlian/keilmuan, pangkat/golongan, jabatan, pengalaman kerja, dan usia yang harus dipenuhi.

Sementara dari pendapat Surya (2010:69) bahwa syarat kualifikasi akademik seorang guru yang diangkat dari Undang-undang Guru dan Dosen yaitu minimal lulusan S-1 atau Diploma IV. Adanya aturan kualifikasi akademik tersebut untuk mendukung profesionalitas guru.

2.3.3. Supervisi Akademik

Kimbal Willes dalam Suhardan (2010:48) mengemukakan *"supervision is assistance in the development of better teaching learning situation. The basic function of supervision is to improve the learning situation for children. Supervise is a service activity that exists to help teachers do their job better."*

bahwa supervisi itu untuk membantu meningkatkan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Fungsi pokok supervisi adalah meningkatkan kondisi belajar yang tepat buat anak. Supervisi adalah aktivitas melayani yang mana keberadaannya membantu para guru bekerja lebih baik.

Sudjana (2011:5) mengemukakan bahwa supervisi adalah bantuan profesional kesejawatan yang dilakukan melalui dialog kajian masalah pendidikan untuk menemukan solusi dalam meningkatkan kemampuan profesional guru, kepala sekolah dan staf sekolah lainnya guna mempertinggi kinerja sekolah menuju tercapainya mutu pendidikan. Boardman et.al mengatakan makna supervisi sebagai berikut:

“Supervision of instruction in the effort to stimulate, coordinate, and guide to continued growth of the teacher in the school, both individually and collectively, in better understanding and more effective performance at all functions of instructions so that may be better able to stimulate and guide the continued growth of every pupil toward the richest and most intelligent participation and modern democratic society.” (Suharsimi Arikunto, 2004, h. 12).

Bahwa supervisi dalam kegiatan belajar mengajar bertujuan menstimulasi, mengkoordinasi, dan membina perkembangan guru secara berkelanjutan baik sendiri-sendiri ataupun berkelompok supaya kinerja dalam mengajar lebih paham dan lebih efektif. Maka, dalam mendidik dan membimbing siswa menjadi lebih baik, lebih berpartisipasi aktif dan bersosialisasi secara demokratis.

Nana Sudjana (2011:56) mendefinisikan supervisi akademik adalah kegiatan yang terencana, terpolat dan terprogram dalam mengubah perilaku guru agar dapat mempertinggi kualitas proses pembelajaran. Kata mengubah perilaku diatas dapat dianalisa bahwa ada kebiasaan yang tidak dibenarkan dalam proses pembelajaran. Sedangkan Suharsimi Arikunto mendefinisikan supervisi akademik sebagai suatu aktivitas pengamatan pada masalah-masalah akademik dan berlangsung disaat siswa sedang belajar. Pengamatan yang disebutkan dapat dianalisa dengan kata-kata melihat secara mendetail agar dapat ditemukan kesalahan-kesalahan yang terjadi di dalam proses pembelajaran. Namun jika dalam pengamatan tidak ditemukan hal-hal yang dianggap tidak sesuai dalam

proses kegiatan belajar mengajar, maka tidak ada yang perlu diubah perilaku dalam memberikan instruksional. Bahkan jika dalam memberikan instruksional tekniknya dianggap baik, maka kebaikan itu ditunjukkan dan guru patut diberikan apresiasi sebagai penghargaan atas prestasinya didalam memberikan instruksional.

Supaya lebih jelas dan lengkap, definisi dari Boardmab et.al dianalisa juga. Supervisi akademik bertujuan menstimulasi, mengkoordinasi, dan membina perkembangan guru di sekolah secara berkelanjutan agar kinerja dan pengetahuannya lebih baik dan lebih efektif dalam menjalankan tugas instruksional sehingga kemampuan menstimulasi lebih baik dan membimbing siswa secara berkelanjutan agar siswa tersebut lebih sering dalam berpartisipasi dan bersosialisasi didalam proses belajar mengajar. Jadi makna supervisi akademik disini bukan hanya membina tetapi juga menstimulasi guru supaya mengajarnya lebih menarik. Yang berbeda dalam definisi ini dibandingkan dengan definisi-definisi sebelumnya adalah supervisi akademik itu dilakukan secara berkesinambungan. Tujuannya memantau perkembangan guru dari tahun ke tahun. Kalau perkembangan kemampuan guru terpantau maka ia akan menjadi lebih baik dalam menstimulasi, membimbing, dan membuat siswa pandai bersosialisasi didalam proses belajar mengajar.

Dalam kaitannya supervisi akademik dengan profesionalisme guru, Sergiovanni dalam Sudjana (2011:56) mengemukakan tiga tujuan supervisi akademik, yaitu: (1) supervisi akademik diselenggarakan dengan tujuan mengembangkan kemampuan profesional guru ; (2) supervisi akademik diselenggarakan dengan tujuan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pemantauan dan penilaian kegiatan proses belajar mengajar di sekolah agar diketahui sejauhmana tercapainya tujuan pembelajaran; (3) supervisi akademik diselenggarakan untuk mendorong guru supaya menggunakan dan meningkatkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan pembelajaran, dan juga berkomitmen dengan bersungguh-sungguh terhadap tugas dan tanggung jawab profesinya.

Dengan demikian berarti supervisi akademik merupakan salah satu cara dalam meningkatkan kompetensi profesional guru dengan cara terwujudnya kualitas pembelajaran yang terpantau dan guru menggunakan seluruh kemampuannya dalam proses belajar mengajar. Kemudian dengan adanya supervisi akademik, guru menjadi lebih bersemangat dan berkomitmen karena dimotivasi dan diberikan contoh bagaimanakah proses belajar mengajar yang efektif dari pengawas atau kepala sekolah sebagai supervisor.

A. Indikator-indikator supervisi akademik

Menurut Sudjana (2008) indikator supervisi akademik yaitu; 1) dapat menjelaskan isi kurikulum setiap mata pelajaran/rumpun mata pelajaran sesuai dengan bidangnya, 2) dapat menjelaskan berbagai model/pendekatan/model/strategi pembelajaran, 3) dapat menjelaskan teknik penyusunan silabus mata pelajaran, 4) terampil mengaplikasikan konsep dan prinsip pemilihan strategi/metode/teknik pembelajaran pada saat melaksanakan pengawasan, 5) dapat menjelaskan arti, fungsi, peranan rencana pelaksanaan pembelajaran, 6) dapat menjelaskan karakteristik pembelajaran di luar kelas/lapangan, 7) dapat memfasilitasi guru untuk melaksanakan proses pembelajaran di laboratorium dan di lapangan, 8) dapat menunjukkan kepada guru bagaimana mengelola dan menggunakan media dalam proses pembelajaran, 9) dapat menjelaskan arti, fungsi, peran dan manfaat teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran.

2.3.4. Kepemimpinan Kepala sekolah

Setiap organisasi memerlukan seorang pemimpin. Pemimpin merupakan faktor yang mempengaruhi terhadap suatu organisasi karena akan membawa ke arah mana organisasi tersebut menuju. Dale mengatakan bahwa pemimpin yang baik memberi contoh yang baik, berkomunikasi secara jelas, memperlakukan karyawan secara adil, menetapkan tujuan dengan jelas dan menyampaikannya kepada karyawan, serta memantau perkembangan karyawannya (Dale, 2003)

Robbins (2008:39) berbicara mengenai arti kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu cara untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Hemhill & Coons (Darwindo, 2010:34) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin suatu aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang hendak dicapai bersama. Sementara Koontz & O'Donnel (Wahjosumijo, 1987:25) hampir serupa dengan pendapat Robbins, mereka mengatakan bahwa kepemimpinan mempengaruhi orang-orang untuk mengikuti pencapaian tujuan suatu kelompok.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa makna kepemimpinan adalah tingkah laku dari seseorang dalam suatu kelompok atau organisasi yang bertujuan untuk mempengaruhi suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Untuk lebih lengkapnya, penulis merujuk kepada Goleman (2000:9) bahwa seorang pemimpin tidak hanya membimbing dan menuntun, tetapi juga memancing tumbuhnya perasaan positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mengeluarkan upaya terbaiknya bagi organisasi. Selanjutnya Sheal (Ari Ginanjar Agustian, 2003:22) mengindikasikan ada enam indikator yang terdapat dalam kepemimpinan, yaitu:

1. Mengembangkan diri sebagai pemimpin;
2. Memberikan dorongan dan motivasi kerja kepada pegawai;
3. Memberikan uraian singkat pegawai;
4. Memberikan tanggung jawab dan mendelegasikan pekerjaan;
5. Mengamati dan menilai pekerjaan;
6. Melakukan arahan dan diskusi dalam pekerjaan.

Pihak sekolah dalam menggapai visi dan misi pendidikan perlu ditunjang oleh kemampuan kepala sekolah. Sekolah akan berkembang jika kepala sekolah mengembangkan visi dan misinya. Purwanto (2010:117) mengatakan :

“Kepala sekolah disamping sebagai administrator yang pandai, mengatur dan bertanggungjawab tentang kelancaran jalannya sekolah sehari-hari, juga adalah seorang supervisor. Seorang kepala sekolah bukanlah kepala kantor yang selalu duduk di belakang meja menandatangani surat-surat dan mengurus soal administrasi belaka. Keberadaan kepala sekolah di tiap sekolah dipertanyakan peranannya dalam konteks peningkatan mutu pendidikan. Selama ini mereka hanya cenderung

difungsikan untuk mengawasi aspek administrasi, sementara kegiatan yang berhubungan dengan kemajuan proses belajar mengajar justru terabaikan.”

Dalam hal ini perilaku instrumental kepala sekolah merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam peranan dan tugas-tugas para guru.

Mulyasa (2011:98) mengatakan bahwa kepala sekolah harus berperan sebagai figur dan mediator bagi perkembangan masyarakat dan lingkungannya. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerjasama mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah yang tidak lain adalah mutu sekolah. Berikut ini Mulyasa (2011:98) mengungkapkan indikator kepala sekolah profesional sebagai berikut: 1) Kepala Sekolah sebagai Educator (Pendidik); 2) Kepala Sekolah sebagai Manajer; 3) Kepala Sekolah sebagai Administrator; 4) Kepala Sekolah sebagai Supervisor; 5) Kepala Sekolah sebagai Leader; 6) Kepala sekolah sebagai Innovator; dan 6) Kepala sekolah sebagai Motivator.

Dengan demikian tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai seorang pemimpin suatu sekolah mencakup 7 (tujuh) hal pokok yaitu mendidik, memanagerial, mensupervisor, memotivasi, mengkoordinasi, mengatur administrasi dan menginovasi. Maka pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk kompetensi guru yang profesional sangat penting.

Sartono (Darwinda, 2011:36) mengatakan bahwa kepemimpinan itu memiliki dua peran strategis, yaitu mempengaruhi dan memotivasi. Peran strategis tersebut harus dimainkan khususnya dalam kepemimpinan di sektor birokrasi publik, agar kinerja pegawai dapat lebih meningkat. Menurutnya ada beberapa peran yang mempengaruhinya, yaitu: a) menjadi seorang pemimpin yang jujur, adil terhadap semua bawahan tanpa pilih kasih, b) berusaha memberikan contoh dalam bekerja dan bertindak, c) bersikap arif dan bijaksana terhadap bawahan yang melakukan pelanggaran, d) senantiasa melibatkan bawahan dalam berbagai kegiatan, e) mumbuhkan rasa percaya diri pada bawahan, karena mereka memiliki kemampuan dan potensi kerja yang tinggi, dan f) usahakan bawahan tetap merasa dihargai, dengan menjadikan mereka *partner* atau tim kerja.

2.3.5. Motivasi

Spencer (1993:6) mengatakan “*Motive is the things a person consistently thinks about or wants that cause action.*” Robbins (2008:222) mendefinisikan motivasi sebagai “proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.” Dalam kinerja seseorang, motivasi diperlukan untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Setelah sasaran kinerja tepat, barulah terlihat dampak keprofesionalan seseorang. Uno (2011:79) mengatakan “orang-orang belajar cepat dan lebih baik apabila mereka sangat termotivasi untuk mencapai sasaran mereka. Karena termotivasi untuk mencapai sasarannya, mereka selalu mau menerima saran dan nasihat untuk meningkatkan kinerjanya.”

Manullang (1996:154) mengatakan bahwa motif adalah daya dorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Sedangkan motivasi atau “*motivation*” berarti pemberian motif, menimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Selanjutnya Nitisemito (1989:126), memberikan pengertian bahwa motivasi adalah usaha atau kegiatan dari manajer untuk dapat menimbulkan dan/atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para pegawai. Sementara Bittel dan Newstorm (1996:293), mengemukakan bahwa motivasi adalah proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan harga diri.

Menyangkut pengertian motivasi, maka Maslow (Robbins, 2008:223) membuat hierarki teori kebutuhan yaitu:

1. *Fisiologis*: Meliputi rasa lapar, haus, berlindung, dan kebutuhan fisik lainnya
2. *Rasa aman*: Meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional
3. *Sosial*: Meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan

4. *Penghargaan*: Meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian; dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian
5. *Aktualisasi diri*: Dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.

Maslow menambahkan “motivasi seseorang untuk bertindak dipengaruhi (berbanding lurus) dengan derajat pemenuhan kebutuhan hidup. Semakin tinggi hierarki kebutuhan hidup telah dicapai, maka motivasi dalam melaksanakan pekerjaan akan semakin solid (tidak terpecah).” Berkaitan dengan teori Maslow tersebut, maka teori sosial, penghargaan dan aktualisasi diri merupakan teori yang mempengaruhi kinerja guru, sebagaimana telah disebutkan di atas bahwa kinerja guru merupakan alat ukur kompetensi profesional seorang guru. Dalam konteks sosial, seorang guru membutuhkan kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan dari komunitas sosialnya yaitu lembaga/institusi sekolah.

Penghargaan merupakan motif pemacu dalam berkinerja, baik faktor penghargaan internal berupa hormat diri, otonomi, dan pencapaian; serta faktor penghargaan eksternal yaitu berupa status, pengakuan, dan perhatian. Sementara itu teori aktualisasi diri bagi seorang guru adalah motivasi untuk menjadi guru yang cakap sesuai mata pelajaran yang diampu, pengembangan potensi yang ia miliki, kemudian pemenuhan diri sendiri timbul karena rasa puasnya terhadap pekerjaan.

Hasan (1998) mendukung teori-teori di atas bahwa guru yang memiliki motivasi tinggi dalam mengajar akan memperlihatkan unjuk kerja yang jauh berbeda. Sementara itu Widoyoko (2005:3) dalam penelitiannya mengatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi seseorang banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan faktor diri seseorang. Seorang guru yang mempunyai motivasi yang tinggi akan mengerjakan pekerjaannya lebih semangat dan menekuni pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan pengertian dari teori-teori motivasi di atas, maka motivasi adalah suatu semangat yang berasal dari faktor internal dan faktor eksternal yang mampu menggerakkan guru untuk berkinerja lebih baik. Dengan demikian jika kinerja guru baik maka guru akan memiliki kompetensi profesional yang memadai.

Tabel 2.2 berikut ini merupakan dimensi dan indikator motivasi kerja guru dari Hamzah Uno (2011:79) yang sependapat juga dengan Widoyoko yang mengatakan bahwa motivasi kerja guru dipengaruhi oleh faktor luar dan dalam guru tersebut.

Tabel 2.2 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja Guru

Dimensi	Indikator
Motivasi Internal	<ul style="list-style-type: none"> - Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas. - Melaksanakan tugas dengan target yang jelas. - Memiliki tujuan yang jelas dan menantang. - Ada umpan balik atas tujuan dan pekerjaannya. - Memiliki perasaan senang dalam bekerja. - Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain. - Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
Motivasi Eksternal	<ul style="list-style-type: none"> - Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya. - Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya. - Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif. - Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Sumber: Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja Guru (Uno, 2011)

2.3.6. Kesejahteraan/Kompensasi

Kesejahteraan guru dapat juga disebut kompensasi karena dapat dilihat dari indikator-indikatornya yang serupa. Surya (2010:66) mengatakan bahwa kesejahteraan guru berupa hak guru yaitu: 1) Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum, 2) Tunjangan yang melekat pada gaji, 3) Tunjangan profesi, 4) Tunjangan Fungsional, 5) Tunjangan Khusus, dan 6) Maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru.

Kesejahteraan menduduki hal yang penting dalam meningkatkan kompetensi guru sehingga Rivai dalam bukunya yaitu *Education Management*

(2009:898) mengatakan bahwa kesadaran baru guru dan kesadaran baru para pengelola kebijakan pemerintah akan membantu untuk terus mengembangkan dunia pendidikan di Indonesia ke depan. Akan tetapi, yang teramat penting untuk diperhatikan adalah kesejahteraan guru sebagai ujung tombak bagi kebangkitan dunia pendidikan di tanah air.

Sementara itu dalam dunia perusahaan, kesejahteraan biasa disebut dengan kompensasi. Pelaksanaan kompensasi merupakan hal yang penting. Rivai (2010:798) dalam bukunya yang berjudul *Islamic Performance Apraisal* berkata “Kompensasi dapat diartikan sebagai imbalan jasa terhadap orang-orang yang telah terbukti prestasi kerjanya terhadap seseorang atau terhadap perusahaan.” Ia menambahkan bahwa bentuk kompensasi bukan hanya uang tetapi beragam bentuk lainnya. Berikut kutipannya “Kompensasi bukan saja dalam bentuk uang (monetary terms), tetapi juga dapat dalam bentuk kompensasi yang sekunder seperti kenaikan upah, kenaikan pangkat, atau penghargaan dan lain-lain.”

Sedarmayanti (2008:239) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa kerja mereka. Sedangkan menurut Simamora (2010:557), kompensasi adalah istilah luas yang beraitan dengan imbalan-imbalan (*finance reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui kepegawaian mereka dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan tiga pendapat di atas menjelaskan bahwa seorang pekerja yang berjasa atau berprestasi terhadap organisasi atau perusahaan layak menerima imbalan atau kompensasi. Seorang guru juga layak menerima kompensasi (*reward*) ketika ia berjasa atau berprestasi terhadap sekolah/institusi pendidikan tempat dimana ia mengajar. Kompensasi (*reward*) mendukung upaya dalam meningkatkan kinerja guru yang merupakan bukti out put dari kompetensi profesional yang ia miliki. Dengan kompensasi maka guru lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

Berikut ini beberapa tujuan dari kompensasi menurut Sedarmayanti (2008:239), yaitu: a) menghargai kinerja; b) menjamin keadilan; c) mempertahankan karyawan; d) memperoleh karyawan yang bermutu; e) mengendalikan biaya; f) memenuhi peraturan. Sementara tujuan pemberian kompensasi menurut Simamora (1997:548) yaitu dalam rangka menahan

karyawan dan memikat karyawan yang cakap, dan memberikan motivasi kepada karyawan.

Berdasarkan telaah dari tujuan kompensasi sebagaimana yang sudah diungkapkan di atas, maka keberadaan kompensasi (*reward*) dianggap penting dalam meningkatkan kinerja guru, dimana kinerja merupakan bentuk out put dari kompetensi profesional guru tersebut. Dengan adanya sistem kompensasi dalam sebuah institusi pendidikan, maka disamping telah memotivasi guru untuk meningkatkan kompetensi profesional, keuntungan bagi institusi pendidikan adalah mendapatkan guru yang terampil dan/ atau bermutu juga meminimalisir biaya kinerja karena guru akan menuruti kehendak institusi/lembaga pendidikan di mana ia bekerja.

A. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Nawawi (Rohmani, 2010), kompensasi dapat dibedakan menurut jenisnya, yaitu:

1) Kompensasi langsung (*direct compensation*)

Kompensasi langsung adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayarkan tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Dengan kata lain, kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan/ganjaran dengan variasi yang luas, contoh: THR, pemberian jaminan kesehatan, liburan, cuti, dana bantuan belajar, penghargaan bagi pekerja yang berprestasi dan lain-lain.

3) Insentif

Insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Program insentif diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau berprestasi, misalnya dalam bentuk pemberian bonus, dan dapat juga dalam bentuk berupa barang. Dalam manifestasinya dapat dibedakan antara kompensasi total dan kompensasi khusus. Kompensasi total

yaitu keseluruhan kompensasi yang diterima oleh seorang pekerja unyuk seluruh pekerjaan yang dilakukannya sebagai kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Komponennya terdiri dari ketiga jenis kompensasi. Sedangkan kompensasi khusus, diberikan kepada pekerja dengan status tertentu dalam organisasi. Misalnya dalam bentuk kendaraan, pembayaran-pembayaran tertentu dan lain-lain.

Sedangkan Ivancevich (Rohmani, 2010:53) mengatakan bahwa kompensasi terdiri dari:

a. Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*)

Meliputi pembayaran dari perusahaan atau/organisasi kepada pegawai berupa gaji pokok, insentif, dan bonus.

b. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*)

Meliputi berbagai tunjangan yang diperoleh pegawai, yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung, seperti jaminan pensiun, jaminan asuransi, jaminan kesehatan, dan tunjangan-tunjangan lainnya.

c. Kompensasi non finansial

Kompensasi yang diperoleh pegawai berupa kepuasan dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan pekerjaan. Jenis kompensasi ini misalnya pekerjaan yang menarik minat, tantangan pekerjaan, tanggungjawab, pengakuan yang memadai dari organisasi atas prestasi yang dicapai, serta peluang promosi bagi pegawai yang memiliki potensi dan kinerja yang tinggi.

2.3.7. Etos Kerja

Surya (2010:87) mengatakan makna etos yang berasal dari kata etika, yaitu sumber-sumber nilai yang dijadikan rujukan dalam pemilihan dan keputusan perilaku. Etos kerja lebih merujuk kepada kualitas kepribadian pekerja yang tercermin melalui unjuk kerja secara utuh dalam berbagai dimensi dan kehidupannya. Dengan demikian, etos kerja merupakan kondisi internal yang mendorong dan mengendalikan perilaku ke arah terwujudnya kualitas kerja yang ideal.

Selanjutnya Surya (2010:87) menambahkan tentang beberapa unsur etos kerja yaitu: 1) disiplin kerja, 2) sikap terhadap pekerjaan, dan 3) kebiasaan-kebiasaan bekerja. Penjelasan yang pertama tentang perihal disiplin kerja, seorang pekerja akan selalu bekerja dalam pola-pola yang konsisten untuk melakukan dengan baik sesuai dengan tuntutan dan kesanggupannya. Selanjutnya penjelasan kedua tentang perihal sikap terhadap pekerjaan merupakan landasan yang paling berperan, karena sikap mendasari arah dan intensitas unjuk kerja. Kemudian penjelasan untuk perihal yang ketiga yaitu kebiasaan-kebiasaan kerja, bahwa kebiasaan kerja merupakan pola-pola perilaku kerja yang ditunjukkan oleh pekerja secara konsisten. Kebiasaan kerja terbagi lagi menjadi beberapa unsur antara lain: kebiasaan mengatur waktu, kebiasaan pengembangan diri, kebiasaan disiplin, kebiasaan hubungan antar manusia, dan kebiasaan bekerja keras.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa etos kerja guru merupakan tuntutan dari dalam diri guru tersebut untuk berperilaku etis dalam mewujudkan kinerjanya secara baik dan produktif. Jika etos kerjanya baik maka seorang guru akan berkinerja secara efektif. Hal ini berarti bahwa guru yang memiliki etos kerja yang tinggi maka kompetensinya akan unggul.

Surya (2010:88) menambahkan bahwa jika dilihat dari aspek religi, etos kerja dapat terlihat pada kualitas ketakwaan seseorang yang diwujudkan dalam keseluruhan perilakunya yaitu kualitas iman, ihsan, ikhlas, dan istiqomah. Secara aspek intelektual, etos kerja diwujudkan dengan kompetensi penalaran yaitu perangkat pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan kewajiban pekerjaannya. Kemudian dalam aspek sosial, etos kerja ditunjukkan dengan kemampuan melakukan hubungan sosial secara efektif, bersikap komunikatif, senang bergaul, banyak hubungan dan sebagainya. Selanjutnya dilihat dari aspek pribadi (personal) maka etos kerja tercermin dari sifat-sifat yang mampu mengenal dan memahami diri, penampilan diri, jujur, dan sebagainya.

Dari pendapat Surya di atas, maka indikator etos kerja adalah :

1. Aspek religi, ketakwaan diwujudkan dengan perilaku sehari-hari seperti iman, ihsan, ikhlas, dan istiqomah.

2. Aspek intelektual, kompetensi penalaran yaitu cara memahami dan menerapkan pengetahuan yang dimiliki, digunakan untuk kewajiban dan tugas.
3. Aspek sosial, yaitu kemampuan melakukan hubungan social secara efektif seperti bersikap komunikatif, senang bergaul, banyak relasi.
4. Aspek personal, yaitu mampu mengenal dan memahami diri, penampilan diri, dan jujur.

2.3.8. Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi

Salah satu indikasi dari sekolah yang maju adalah sekolah yang unggul dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Tileston (2005:96) menyatakan:

“schools that place a priority on technology provide technology that is accessible to everyone, all day, not just in laboratory situations. Both instructional technology, which deals with creating an optimum teaching and learning environment, and educational technology, which deals with technology literacy, are a vital part of the curriculum. Emphasis is on using productivity tools, not expensive drill and practice software, and student products reflect the use of those tools.”

Bahwa sekolah yang berbasis teknologi akan menyediakan teknologi tersebut agar bisa diakses oleh siapa saja, sepanjang hari, dan bisa diakses bukan hanya di laboratorium. Dalam proses belajar mengajar teknologi, semuanya menggunakan teknologi sebagai alat dalam proses tersebut dimana teknologi sebagai unsur penting dalam bagian kurikulum. Kemudian kurikulum tersebut akan mengutamakan praktek dalam mengenal teknologi, bukan hanya sekedar belajar software tetapi siswa harus langsung menggunakan alat-alat teknologi tersebut.

Pendapat Tileston di atas memang benar. Untuk menghasilkan siswa-siswa yang piawai dalam mengaplikasikan teknologi, maka suatu sekolah dalam proses belajar mengajarnya harus berbasis teknologi informasi dan komunikasi agar kemampuan siswa dalam berteknologi berkembang pesat. Jika TIK berkembang pesat, maka kemampuan dan wawasan siswa akan berkembang secara optimal. Namun sebaliknya, jika TIK jalan di tempat, maka siswa akan pasif dan tertinggal

dari sekolah yang lain. Oleh karena itu, pemanfaatan TIK oleh guru dalam melaksanakan instruksional mutlak diperlukan.

Rusman (2010:) mengatakan tentang kriteria kompetensi profesional guru yang diantaranya adalah memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri. Berikutnya, Rusman memberi dimensi-dimensi tentang pembelajaran berbasis TIK atau WBE (Web Based learning) yaitu:

a. Implementasi pembelajaran berbasis Web

Model pembelajaran dirancang dengan mengintegrasikan pembelajaran berbasis web dalam program pembelajaran berbasis konvensional tatap muka. Proses pembelajaran konvensional tatap muka dilakukan dengan pendekatan Student Centered Learning (SCL) melalui kerja kelompok.

b. Interaksi tatap muka dan virtual

Forum tatap muka masih diperlukan dalam kegiatan pembelajaran, artinya pembelajaran tidak semuanya virtual karena beberapa alasan: (1) Perlunya forum untuk menjelaskan maksud dan mekanisme belajar yang akan dilalui bersama secara langsung; (2) Perlunya memberikan pemahaman sekaligus pengalaman belajar dengan menggunakan tugas secara kelompok dan kolaboratif; dan (3) Perlunya pemberian pelatihan secukupnya dalam menggunakan komputer yang akan digunakan sebagai media berbasis web.

c. Pemanfaatan internet sebagai media pembelajaran

Pemanfaatan internet sebagai media pembelajaran mengondisikan siswa untuk belajar secara mandiri. Para siswa dapat mengakses secara online dari berbagai perpustakaan, museum, database, dan mendapatkan sumber primer tentang berbagai peristiwa sejarah, biografi, rekaman, laporan, dan statistik. Tujuannya supaya siswa dapat berperan sebagai seorang peneliti, analis, dan lainnya, tidak hanya konsumen informasi saja.

d. Penggunaan internet sumber belajar

Melalui teknologi internet, siswa dapat melakukannya sebagai sumber belajar dengan: (1) penelusuran dan pencarian bahan pustaka; (2) membangun program artificial intelligence (kecerdasan buatan) untuk memodelkan sebuah

pembelajaran; (3) mengakses virtual classroom; dan (4) Promosi hasil karya siswa.

Tileston (2005:97) menjelaskan tentang indikator keberhasilan sekolah dalam memanfaatkan teknologi atau disebut sekolah berbasis teknologi yaitu:

“1) technology tools will be accessible to everyone; 2) technology will be integrated into the classroom, not relegated to an isolated lab setting; 3) indicate an emphasis on productivity tools, not expensive drill and practice software; 4) indicate that students and teachers have access to the internet, intranet and email; 5) indicate learning processes that reflect technology use at a high level; 6) indicate access to school internet and intranet services to retrieve information from students assignments, progress, and curriculum anytime; 7) indicate that they are not limited by a single space or a single building, but offer possibilities through the internet, distance learning, and video conferencing; 8) indicate that students have been taught the elements of information retrieval, including the ability to discern between primary and secondary resources, the difference between fact and opinion, and the ethics of using technology responsibly; 9) indicate that the use of technology to make them more dynamic, emotional, and relevant.”

Sementara itu Asmani (2011:151), memberi indikator tentang sekolah yang berbasis teknologi informasi dan komunikasi sebagai berikut: 1) administrasi sekolah dan administrasi guru bersifat komputerisasi, 2) Sumber belajar yaitu e-book, e-learning, CD pembelajaran, CD tutorial, digital library dan lain-lain, 3) Supervisi guru yaitu kamera kelas, 4) pembelajaran berbasis teknologi informasi dan komunikasi, dan 5) pelajaran muatan lokal teknologi informasi sebagai pelajaran unggulan.

Kemudian Asmani (2011:185) menambahkan bahwa sekolah berwawasan teknologi informasi dan komunikasi berindikator: 1) teknologi informasi untuk manajemen sistem informasi pendidikan, 2) teknologi informasi untuk media pembelajaran, dan 3) program-program pemanfaatan TI untuk life skill.

Dari pendapat Rusman, Tileston, dan Asmani tentang sekolah yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi di atas, maka dapat diturunkan indikator guru yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi yaitu: 1) Administrasi guru bersifat komputerisasi, 2) Menggunakan sumber belajar e-book, e-learning, CD pembelajaran, CD tutorial, dan digital

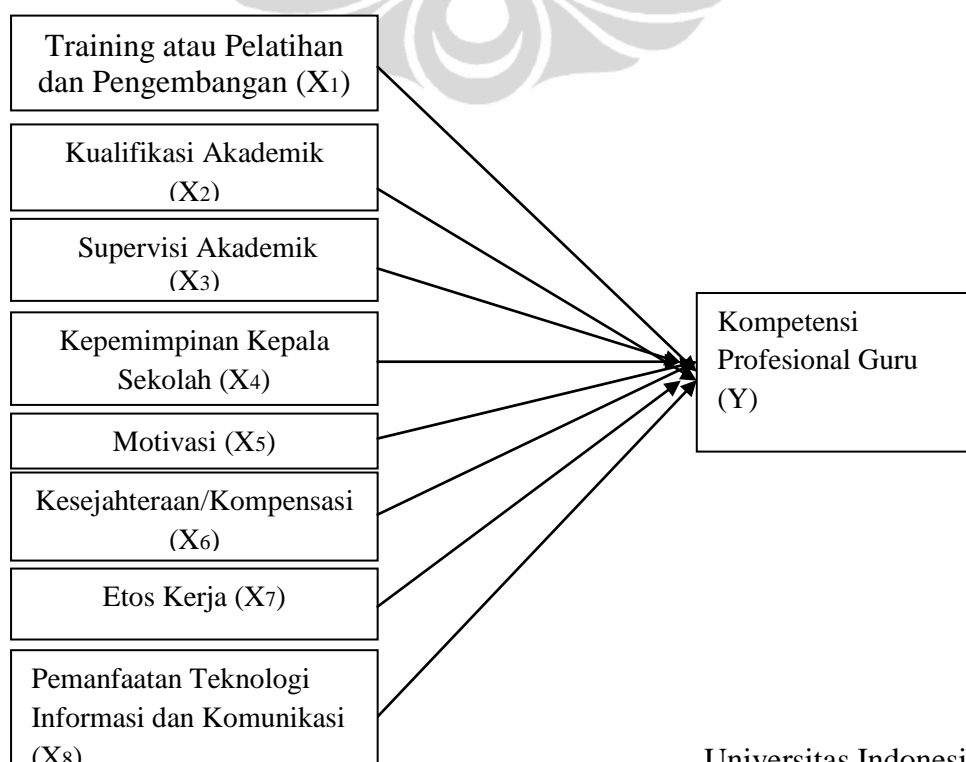
library, 3) pembelajaran berbasis teknologi dan informasi, dan 4) pemanfaatan teknologi informasi untuk program keahlian sehari-hari.

2.4. Kerangka Berpikir

Kompetensi profesional guru sangat menentukan dalam menghasilkan output pendidikan yang berkualitas, berkompetensi, dan berdaya saing di dalam masyarakat. Dengan kompetensi profesional yang dimiliki oleh seorang guru, maka ia menjadi guru profesional yang mempunyai hak-hak profesional sebagaimana yang tercantum dalam Undang-undang Guru dan Dosen tahun 2005 pasal 14.

Dari beberapa faktor yang berasal dari beberapa penelitian terdahulu yang kemudian digabungkan sehingga menghasilkan delapan faktor, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru yaitu: 1) training yang bisa juga disebut dengan pendidikan dan latihan (diklat) dan/atau Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), 2) kualifikasi akademik atau disebut juga dengan latar belakang pendidikan, 3) supervisi akademik atau disebut dengan pengawasan secara berkelanjutan, 4) kepemimpinan kepala sekolah, 5) motivasi 6) kesejahteraan/kompensasi, 7) Etos Kerja, dan 8) Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK),

2.5. Model Analisis Penelitian



2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka di ajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh training terhadap kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Losarang Kabupaten Indramayu.
2. Adanya pengaruh kualifikasi akademik terhadap kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Losarang Kabupaten Indramayu.
3. Adanya pengaruh supervisi akademik terhadap kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Losarang Kabupaten Indramayu.
4. Adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Losarang Kabupaten Indramayu.
5. Adanya pengaruh motivasi terhadap kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Losarang Kabupaten Indramayu.
6. Adanya pengaruh kesejahteraan/kompensasi terhadap kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Losarang Kabupaten Indramayu.
7. Adanya pengaruh penguasaan etos kerja terhadap kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Losarang Kabupaten Indramayu.
8. Adanya pengaruh penguasaan teknologi informasi dan komunikasi terhadap kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Losarang Kabupaten Indramayu.

2.7. Operasionalisasi Konsep dan Indikator Variabel

Penelitian ini terdiri dari sembilan variabel, yaitu training atau pelatihan dan pengembangan, kualifikasi akademik, supervisi akademik, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, kesejahteraan atau kompensasi, penguasaan teknologi informasi & komunikasi, dan kompetensi profesional guru. Sembilan variabel-variabel tersebut akan dipecah menjadi variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Adapun variabel bebas meliputi training atau pelatihan dan pengembangan, kualifikasi akademik, supervisi akademik, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, kesejahteraan atau kompensasi, dan penguasaan teknologi informasi dan komunikasi. Sedangkan variabel terikatnya adalah kompetensi profesional guru.

Untuk menyederhanakan dan memudahkan proses analisis dalam penelitian ini, maka setiap variabel diberi simbol sebagaimana yang telah digambar di kerangka berpikir. Variabel training atau pelatihan dan pengembangan diberi simbol X₁, variabel Kualifikasi akademik diberi simbol X₂, variabel supervisi akademik diberi simbol X₃, variabel kepemimpinan kepala sekolah diberi simbol X₄, variabel motivasi diberi simbol X₅, variabel kompensasi diberi simbol X₆, variabel etos kerja diberi symbol X₇, dan variabel pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi diberi simbol X₈, sedangkan variabel kompetensi profesional guru diberi simbol Y. Adapun variabel-variabel akan dioperasionalisasikan sebagai berikut:

1. Variabel Training atau Pelatihan dan Pengembangan (X₁)

Danim (2011:41) memberi indikator training atau pelatihan dan pengembangan yang terdiri dari: a) *In-house training* (IHT); b) Program Magang; c) Kemitraan sekolah, d) Belajar jarak jauh, e) Pelatihan berjenjang dan khusus, f) Kursus singkat di perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya, g) Pembinaan internal oleh sekolah, h) Pendidikan lanjut. Sedangkan Non-pendidikan dan pelatihan terdiri : a) Diskusi masalah pendidikan, b) Seminar, c) Workshop, d) Penelitian, e) Pembuatan media pembelajaran, f) Pembuatan karya teknologi/karya seni.

2. Variabel Kualifikasi akademik atau Latar belakang Pendidikan (X₂)

Berdasarkan pendapat dari Sagala (2010) dan Surya (2010) bahwa variabel ini diukur dengan menggunakan skala ordinal, dimulai dari S-1 (Strata satu)/D4 (Diploma empat), kemudian S-2 (strata dua), dan S-3 (strata tiga).

3. Variabel Supervisi Akademik (X₃)

Menurut Sudjana (2008) indikator supervisi akademik yaitu; 1) dapat menjelaskan isi kurikulum setiap mata pelajaran / rumpun mata pelajaran sesuai dengan bidangnya, 2) dapat menjelaskan berbagai model/pendekatan / model / strategi pembelajaran, 3) dapat menjelaskan teknik penyusunan silabus mata pelajaran, 4) terampil mengaplikasikan konsep dan prinsip pemilihan strategi/metode/teknik pembelajaran pada saat melaksanakan pengawasan, 5) dapat menjelaskan arti, fungsi, peranan rencana pelaksanaan pembelajaran, 6) dapat menjelaskan karakteristik pembelajaran di luar kelas/lapangan, 7) dapat

memfasilitasi guru untuk melaksanakan proses pembelajaran di laboratorium dan di lapangan, 8) dapat menunjukkan kepada guru bagaimana mengelola dan menggunakan media dalam proses pembelajaran, 9) dapat menjelaskan arti, fungsi, peran dan manfaat teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran.

4. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₄)

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa adanya suatu paksaan, yang berusaha untuk mencapai suatu tujuan. Indikator dari variabel kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah : a) Menjadi seorang pemimpin yang jujur, adil terhadap semua bawahan tanpa pilih kasih, b) Berusaha memberikan contoh dalam bekerja dan bertindak, c) Bersikap arif dan bijaksana terhadap bawahan yang melakukan pelanggaran, d) Senantiasa melibatkan bawahan dalam berbagai kegiatan, e) Tumbuhkan rasa percaya diri pada bawahan, karena mereka miliki kemampuan dan potensi kerja yang tinggi, f) Usahakan bawahan tetap merasa dihargai, dengan menjadikan mereka *partner* atau tim kerja.

5. Variabel Motivasi (X₅)

Indikator variabel motivasi dalam penelitian ini adalah : a) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas, c) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang, d) Ada umpan balik atas tujuan dan pekerjaannya, e) Memiliki perasaan senang dalam bekerja, f) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, g) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

6. Variabel Kesejahteraan atau Kompensasi (X₆)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh guru sebagai atau pengabdian mereka. Indikator variabel kompensasi dalam penelitian ini adalah : a) gaji pokok, b) insentif/bonus, c) pemberian berbagai layanan dan jaminan, d) pekerjaan yang menarik, e) pengakuan atasan atas prestasi kerja, dan f) peluang pengembangan karir.

7. Variabel Etos Kerja (X₇)

Dari pendapat Surya, indikator etos kerja adalah

1. Aspek religi, ketakwaan diwujudkan dengan perilaku sehari-hari seperti iman, ihsan, ikhlas, dan istiqomah.
2. Aspek intelektual, kompetensi penalaran yaitu cara memahami dan menerapkan pengetahuan yang dimiliki, digunakan untuk kewajiban dan tugas.
3. Aspek sosial, yaitu kemampuan melakukan hubungan social secara efektif seperti bersikap komunikatif, senang bergaul, banyak relasi.
4. Aspek personal, yaitu mampu mengenal dan memahami diri, penampilan diri, dan jujur.

8. Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (X₈)

Dari pendapat Rusman dan Asmani tentang sekolah yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, maka indikator guru yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi yaitu: 1) Administrasi guru bersifat komputerisasi, 2) Menggunakan sumber belajar e-book, e-learning, CD pembelajaran, CD tutorial, dan digital library, 3) pembelajaran berbasis teknologi dan informasi, dan 4) pemanfaatan teknologi informasi untuk program keahlian sehari-hari.

9. Variabel Kompetensi Profesional Guru (Y)

Mulyasa (2009:135) mengatakan bahwa kompetensi profesional guru mencakup: a) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya; b) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf peserta didik; c) Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya; d) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi; e) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan; f) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran; g) Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik; h) Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.

Tabel 2.3
Matrik Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Butir Penelitian
Training atau pelatihan (X_1) Teori : Danim (2011)	<ul style="list-style-type: none"> - In House Training - Progran magang - Non-kokurikuler (kursus singkat) - Pelatihan - Pembinaan internal - Pendidikan lanjut - Seminar pendidikan - Penelitian tindakan kelas - Membuat media pembelajaran 	A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7,A8,A9 A10 A11,A12
Kualifikasi akademik (X_2) Teori : Sagala (2010) dan Surya (2010)	<ul style="list-style-type: none"> - Kualifikasi akademik 	B1
Supervisi Akademik (X_3) Teori : Sudjana (2008)	<ul style="list-style-type: none"> - Kepala sekolah menjelaskan isi kurikulum setiap mata pelajaran - Kepala sekolah menjelaskan strategi pembelajaran. - Kepala sekolah menjelaskan teknik penyusunan silabus mata pelajaran. - Kepala sekolah mengaplikasikan teknik pembelajaran pada saat melaksanakan pengawasan. - Kepala sekolah menjelaskan fungsi Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). - Kepala sekolah menjelaskan karakteristik pembelajaran di luar kelas. - Kepala sekolah memfasilitasi guru melaksanakan proses pembelajaran di laboratorium. - Kepala sekolah menunjukkan kepada guru bagaimana menggunakan media. - Kepala sekolah menjelaskan manfaat Teknologi Informasi dan Komunikasi. 	C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8 C9
Kepemimpinan Kepala Sekolah	<ul style="list-style-type: none"> - Kepala sekolah berkata jujur dan berlaku adil terhadap guru. 	D1 D2

Variabel	Indikator	Butir Penelitian
(X ₄) Teori : Sartono (Darwindo, 2011)	<ul style="list-style-type: none"> - Kepala sekolah memberi contoh dalam bekerja dan bertindak. - Kepala sekolah bersikap arif dan bijaksana terhadap guru yang melakukan pelanggaran. - Kepala sekolah Kepala sekolah selalu melibatkan guru dalam berbagai kegiatan. - Kepala sekolah menumbuhkan rasa percaya diri guru bahwa ia mempunyai potensi kerja yang tinggi. - Kepala sekolah menghargai guru sebagai rekan kerja 	D3 D4 D5 D6
Motivasi (X ₅) Teori : Hamza B. Uno, 2011	<ul style="list-style-type: none"> - Guru melaksanakan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas sehari-hari - Guru melaksanakan tugas dengan target yang jelas. - Guru memiliki tujuan yang jelas dan menantang. - Guru berharap imbalan - Guru menyenangi pekerjaannya - Guru termotivasi untuk lebih giat bekerja. - Guru mengutamakan prestasi dalam bekerja. 	E1 E2 E3 E4 E5 E6 E7
Kesejahteraan/Kompensasi (X ₆) Teori : Ivancevich dan Nawawi (Rohmani, 2010)	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji guru memenuhi standar kebutuhan minimum. - Guru menerima insentif - Guru memanfaatkan layanan/jaminan misalnya asuransi kesehatan. - Guru ditugaskan pekerjaan yang menarik (sesuai antara pekerjaan dan imbalan). - Guru menerima pengakuan/penghargaan atas prestasi yang dicapai. - Kepala sekolah memberi peluang karir misalnya melanjutkan pendidikan. 	F1 F2 F3 F4 F5 F6
Etos Kerja (X ₇) Teori : Surya (2010)	<ul style="list-style-type: none"> - Guru menerapkan aspek religi/ketakwaan - Guru menerapkan aspek intelektual - Guru menerapkan aspek sosial seperti komunikatif - Guru menerapkan aspek sosial seperti bersikap senang bergaul - Guru menerapkan aspek personal seperti memahami diri 	G1 G2 G3 G4 G5

Variabel	Indikator	Butir Penelitian
	- Guru merapkan aspek personal seperti bersikap jujur.	G6
Pemanfaatan TIK (X_8) Teori : (Rusman, 2010), (Tileston, 2005), (Asmani, 2011)	- Guru menggunakan komputer dalam menulis tugas administrasi guru - Guru menggunakan sumber belajar e-book - Guru menggunakan sumber belajar e-learning. - Guru menggunakan sumber belajar CD tutorial - Guru menggunakan sumber belajar digital library - Guru menerapkan pembelajaran berbasis TIK	H1 H2 H3 H4 H5 H6
Kompetensi Profesional Guru (Y) Teori : Mulayasa, 2009	- Guru menerapkan landasan pendidikan filosofis dalam pembelajaran - Guru menerapkan landasan pendidikan psikologis dalam pembelajaran. - Guru menerapkan landasan pendidikan sosial dalam pembelajaran. - Guru menerapkan teori belajar sesuai taraf peserta didik. - Guru mampu menangani bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya. - Guru menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi - Guru menggunakan media pembelajaran yang relevan - Guru mengorganisasikan program pembelajaran. - Guru melaksanakan program pembelajaran - Guru mengevaluasi peserta didik - Guru menumbuhkan kepribadian peserta didik.	Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif atau positivistik. Neuman mengemukakan “*The process of conducting a quantitative study begins with a researcher selecting a topic. Quantitative researcher typically start with a general area of study or issue of professional or personal interest*” bahwa penelitian kuantitatif merupakan suatu cara yang memulainya dari hal-hal yang bersifat umum tentang suatu isu atau permasalahan yang ada atau sedang terjadi saat ini atau tentang kecenderungan suatu hal (Neuman, 2003, h.14).

Penelitian ini mengangkat suatu permasalahan yang terjadi mengenai penyebab atau faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru. Oleh sebab itu, maka pendekatan penelitian ini bersifat kuantitatif atau positivistik.

3.2. Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan, penelitian ini bersifat eksplanatif karena menggambarkan tentang suatu kejadian terjadi. Hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat (Prasetya Irawan & Lina M. Jannah, 2011, h.43).

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode *survey*, yaitu pengambilan data melalui kuesioner dari responden. Penyusunan kuesioner tersebut tentu beranjak dari ruang lingkup variabel yang diteliti antara lain: training atau pelatihan dan pengembangan, kualifikasi akademik atau latar belakang pendidikan, supervisi akademik, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, kesejahteraan atau kompensasi, dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa daftar pertanyaan tertutup, di mana jawaban dari setiap pertanyaan telah disiapkan sehingga responden memilih jawaban yang sesuai dengan kondisi yang mereka rasakan di sekolah. Adapun skala yang digunakan adalah skala Likert.

3.4. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini pedoman kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung dimana peneliti tidak bertanya jawab secara langsung (Nana Syaodih S, 2005). Kuesioner ini berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau direspon oleh responden.

3.5. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri 1 Losarang Kabupaten Indramayu. Guru SMK Negeri 1 Losarang total jumlahnya adalah 70 orang, maka populasinya berjumlah 70.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Sugiyono (2011:125) mengatakan bahwa sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMKN 1 Losarang Indramayu yang berjumlah 70 orang.

3.6. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 1 Losarang, jalan raya pantura Desa Santing, Kecamatan Losarang Kabupaten Indramayu Provinsi Jawa Barat.

3.7. Waktu Penelitian

Pelaksanaan waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan September 2011. Berikut ini jadwal kegiatan penelitian.

No.	Kegiatan	Jun	Jul	Agust	Sept	Okt	Nov	Des
1.	Penyusunan Usulan penelitian							
	a. Proposal singkat studi mandiri							
	b. Seminar proposal tesis							
2.	Penulisan Tesis							

No.	Kegiatan	Jun	Jul	Agust	Sept	Okt	Nov	Des
	a. Penyusunan kuesioner							
	b. Pelaksanaan penelitian							
	c. Analisis dan pengolaan data							
	d. Penulisan laporan							
	e. Bimbingan tesis							
3.	Sidang Tesis							

3.8. Jenis Data

Jenis Data dalam penelitian ini data primer yaitu kuesioner kepada responden berupa daftar pertanyaan tertutup.

3.9. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang diperlukan di dalam penelitian untuk menyusun dan menginterpretasikan data (kuantitatif) yang sudah diperoleh. Sebelum dilakukan proses analisis data secara keseluruhan dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan realibilitas jawaban responden dengan menggunakan SPSS 17.0. Pentingnya pengujian validitas dan reliabilitas ini berkaitan dengan proses pengukuran agar tepat sesuai alat ukur dan terpercaya.

Setelah data diperoleh, maka data dianalisis faktor sehingga ditemukan faktor-faktor awal. Sebuah variabel yang telah dianalisis baru disebut faktor. Nurmantu (2007:140) berkata “variabel-variabel yang mengelompok sesudah ekstraksi dan rotasi disebut *factors*. *Factors* ini pada hakekatnya adalah temuan akhir pada analisis faktor, dan dapat dilanjutkan dengan analisa lainnya, khususnya dilanjutkan dengan analisis regresi berganda.”

Prosedur dalam bentuk langkah-langkah yang ditempuh dalam analisis faktor ini melalui penggunaan perangkat lunak SPSS Vesi 17 terdiri dari beberapa langkah yaitu; 1) menentukan jumlah faktor awal dengan pendekatan *a priori determination*, 2) mereduksi, meringkas dan mengeliminasi terhadap variabel < 0,70, 3) menentukan jumlah faktor berdasarkan *a priori determination*, 4) tabel KMO dan *Barttlet's Test Sphericity* dan tabel *Rotated Component Matrix*. 5) pemberian nama faktor yang ditentukan, 6) melakukan *substansive interpretation*, 7) menguji hipotesis dengan analisis regresi, 8) penyajian hasil

analisis regresi pada tabel-tabel variabel bebas dan variabel terikat. Berikut ini penjelasan langkah-langkah menganalisis faktor:

1. Menentukan jumlah faktor awal

Untuk menentukan jumlah faktor awal peneliti memilih *a priori determination* dalam menentukan faktor pertama.

2. Mereduksi, meringkas dan mengeliminasi (*reduction, summarization and elimination*)

Berdasarkan tabel *Rotated Component Matrix* dapat diketahui MSA (*Measure Sampling Adequacy*) yakni koefisien korelasi antara variabel asli dengan faktor. MSA yang tidak melebihi *cutting off* tidak diikuti dalam proses selanjutnya. Santosa (2006: 12) menganjurkan *cutting off* pada angka 0,55.

3. Menentukan jumlah faktor berdasarkan *a priori determination*

Setelah langkah reduksi dan eliminasi dilakukan, langkah selanjutnya menentukan jumlah faktor berdasarkan *a priori determination* yang menghasilkan tabel *Rotated Component Matrix*.

4. *KMO, Bartlett's Test Sphericity, dan Rotated Component Matrix*

Widarjono (2010: 243) mengatakan bahwa metode *KMO* digunakan untuk melihat syarat kecukupan data yang akan dianalisis faktor. Fungsi metode *KMO* adalah untuk mengukur kecukupan *sampling* secara menyeluruh dan mengukur kecukupan *sampling* untuk setiap indikator. Metode *KMO* mengukur indikator secara homogen. Metode ini tidak memerlukan uji statistika, tetapi ada syarat kecukupan dalam mengukur homogenitas seperti yang disarankan Kaiser Meyer Olkin yaitu pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Ukuran KMO

Ukuran KMO	Rekomendasi
≥ 90	Sangat baik
0,80 – 0,89	Berguna
0,70 – 0,79	Biasa
0,60 – 0,69	Cukup
0,50 – 0,59	Buruk
$\leq 0,50$	Tidak diterima

Sumber : Widarjono. (2010:242)

Tabel di atas adalah ukuran syarat kecukupan untuk mengetahui apakah indikator-indikator layak dianalisis dengan analisis faktor. Karena ukuran syarat kecukupan tersebut dari Kaiser Meyer Olkin maka disebut *KMO MSA (Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy)*.

Bartlett's Test Sphericity merupakan uji statistik untuk signifikansi menyeluruh dari semua korelasi di dalam matriks korelasi. Fungsinya untuk menguji hipotesis nol bahwa data yang diobservasi merupakan sampel dari distribusi populasi normal multivariat yang mana semua koefisien korelasi besarnya nol.

Rotated Component Matrix merupakan tabel pengelompokan variabel. Dari variabel-variabel yang mengelompok ini kemudian disebut faktor.

5. Pemberian nama faktor yang ditemukan

Setelah mereduksi faktor-faktor maka langkah selanjutnya adalah memberi nama atau identitas atau label masing-masing faktor sesuai dengan karakteristik masing-masing indikator yang membentuk faktor. Selain melihat karakteristik, pemberian nama terhadap faktor dengan melihat faktor yang mendominasi yaitu melihat indikator teratas dalam kelompoknya.

6. Melakukan *substantive interpretation*

Menginterpretasikan faktor dalam *Rotated Component Matrix* dilakukan baik terhadap faktor-faktor baru maupun variabel yang terkandung dalam setiap faktor. Interpretasi dilakukan secara mendalam dengan mengaitkan konsep dan teori yang telah disajikan sebelumnya.

7. Menguji hipotesis dengan analisis regresi

Setelah memberi nama pada faktor-faktor atau label masing-masing faktor sesuai dengan karakteristik masing-masing indikator yang membentuk faktor tersebut, langkah selanjutnya adalah meregresikan faktor-faktor yang ditemukan tersebut menggunakan regresi berganda dengan metode stepwise.

8. Penyajian hasil analisis regresi pada tabel-tabel

Hasil analisis regresi berganda disajikan berdasarkan hasil analisis faktor berbentuk tabel-tabel baik faktor-faktor yang mempengaruhi variabel Y maupun faktor-faktor yang tidak mempengaruhi variabel Y.

3.10. Uji Persyaratan Analisis

Kuesioner yang dipergunakan untuk menjangkau data dalam penelitian ini sebelumnya akan diuji baik tingkat validitas maupun reliabilitasnya. Reliabilitas berkenaan dengan keajegan atau ketetapan hasil pengukuran. Kerlinger mengistilahkan reliabilitas dengan kata keandalan yaitu kejituan atau ketepatan instrumen pengukur (2006:710). Lebih lanjut Kerlinger mengatakan keandalan berkaitan juga dengan stabilitas/kemantapan, keterpercayaan (*dependibility*), dan keteramalan (*predictability*). Menurut Singarimbun dan Sofian (Agus Rohmani, 2010:85), tingkat validitas dan reliabilitas menunjukkan mutu seluruh proses pengumpulan data dalam suatu penelitian, mulai dari penjabaran konsep-konsep sampai pada saat data siap untuk dianalisa.

Dengan demikian, uji validitas dan reliabilitas dalam setiap penelitian merupakan suatu keharusan, karena bagaimana mungkin suatu instrument digunakan jika instrument tersebut tidak terukur dan tidak terpercaya. Untuk mengukur validitas dan reliabilitas instrumen peneliti menggunakan rumus uji korelasi *Product Moment* dari Pearson.

3. 10. Uji Validitas dan Realiabilitas

3.10.1. Variabel Training

Hasil uji validitas terhadap variabel training yang berjumlah 12 item pertanyaan yang dilakukan terhadap 30 responden, didapatkan nilai validitas sebagai berikut:

Tabel. 3.2

Nilai validitas variabel training

No. item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan validitas
A1	0,649	0,361	Valid
A2	0,669	0,361	Valid
A3	0,627	0,361	Valid
A4	0,600	0,361	Valid
A5	0,685	0,361	Valid
A6	0,479	0,361	Valid
A7	0,465	0,361	Valid

No. item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan validitas
A8	0,502	0,361	Valid
A9	0,630	0,361	Valid
A10	0,366	0,361	Valid
A11	0,543	0,361	Valid
A12	0,288	0,361	Tidak Valid

Sumber : Data diolah (lihat lampiran)

Dari hasil yang diperoleh pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai korelasi yang didapatkan lebih dari nilai r tabel ($0,05$) = 0,361 dengan ketentuan bahwa jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ = tidak valid, dan jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ = valid. $r \text{ hitung}$ dapat dilihat dari korelasi antara masing-masing item dengan total skor (TS). Berdasarkan hasil uji validitas, ada satu item pertanyaan/pernyataan terkait variabel training yang tidak valid yaitu item no. A12. Item yang tidak valid ini selanjutnya tidak digunakan sebagai instrument penelitian, sedangkan sebelas item yang valid dapat dipergunakan dalam instrument penelitian.

Tabel 3.3
Uji Reliabilitas Variabel Training

Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Batas minimal	Keterangan
Training	12	0,775	0,700	Reliabel

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel training yang terdiri dari 12 item pertanyaan dengan 30 responden didapatkan hasil sebesar 0,775 dengan ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika r_{Alpha} positif dan lebih besar dari batas minimal (0,700) maka reliabel.
- Jika r_{Alpha} negatif atau r_{Alpha} lebih kecil dari batas minimal (0,700) maka tidak reliabel.

r_{Alpha} dapat dilihat pada akhir analisis, yaitu bernilai 0,775. Dari hasil diperoleh bahwa $r_{\text{Alpha}} >$ dari batas minimal (0,700) sehingga kuesioner bersifat reliabel. Oleh karena kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel, kuesioner tersebut sudah layak disebarkan kepada responden untuk mengadakan penelitian.

3. 10.2. Variabel Supervisi Akademik

Hasil uji validitas variabel supervisi akademik yang terdiri dari 9 item pertanyaan terhadap 30 responden, didapatkan nilai validitas sebagai berikut:

Tabel 3.4.

Nilai validitas variabel supervisi akademik

No. item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan validitas
C1	0,861	0,361	Valid
C2	0,836	0,361	Valid
C3	0,818	0,361	Valid
C4	0,732	0,361	Valid
C5	0,930	0,361	Valid
C6	0,840	0,361	Valid
C7	0,772	0,361	Valid
C8	0,892	0,361	Valid
C9	0,686	0,361	Valid

Sumber : Data diolah (lihat lampiran)

Dari hasil pengujian nilai korelasi yang diperoleh lebih dari nilai r tabel (0,05) = 0,361 dengan ketentuan bahwa jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ = tidak valid, dan jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ = valid. R hitung dapat dilihat dari korelasi antara masing-masing item dengan Total Skor (TS). Dari tabel 3.3 dapat dilihat bahwa nilai korelasi masing-masing item lebih besar dari r tabel sehingga variabel supervisi akademik dinyatakan valid.

Tabel 3.5

Uji Reliabilitas Variabel Supervisi Akademik

Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Batas minimal	Keterangan
Supervisi Akademik	9	0,936	0,700	Reliabel

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel supervisi akademik yang terdiri dari 9 item pertanyaan dengan 30 responden didapatkan hasil sebesar 0,936 dengan ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika r_{Alpha} positif dan lebih besar dari batas minimal (0,700) maka reliabel.
- Jika r_{Alpha} negatif atau r_{Alpha} lebih kecil dari batas minimal (0,700) maka tidak reliabel.

r_{Alpha} dapat dilihat pada akhir analisis, yaitu bernilai 0,936. Dari hasil diperoleh bahwa $r_{\text{Alpha}} >$ dari batas minimal (0,700) sehingga kuesioner bersifat reliabel. Oleh karena kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel, kuesioner tersebut sudah layak disebarakan kepada responden untuk mengadakan penelitian.

3.10.3. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil uji validitas terhadap variabel kepemimpinan kepala sekolah yang berjumlah 6 item pertanyaan yang dilakukan terhadap 30 responden, didapatkan nilai validitas sebagai berikut:

Tabel 3.6
Nilai Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No. item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan validitas
D1	0,711	0,361	Valid
D2	0,767	0,361	Valid
D3	0,853	0,361	Valid
D4	0,693	0,361	Valid
D5	0,783	0,361	Valid
D6	0,854	0,361	Valid

Sumber : *Data diolah (lihat lampiran)*

Dari hasil pengujian nilai korelasi yang diperoleh lebih dari nilai r tabel $(0,05) = 0,361$ dengan ketentuan bahwa jika r hitung $<$ r tabel = tidak valid, dan jika r hitung $>$ r tabel = valid. r hitung dapat dilihat dari korelasi antara masing-masing item dengan Total Skor (TS). Dari tabel 3.5 dapat dilihat bahwa nilai korelasi masing-masing item lebih besar dari r tabel sehingga variabel kepemimpinan kepala sekolah dinyatakan valid.

Tabel 3.7
Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Batas minimal	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah	6	0,863	0,700	Reliabel

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel kepemimpinan kepala sekolah yang terdiri dari 6 item pertanyaan dengan 30 responden didapatkan hasil sebesar 0,863 dengan ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika r_{Alpha} positif dan lebih besar dari batas minimal (0,700) maka reliabel.
- Jika r_{Alpha} negatif atau r_{Alpha} lebih kecil dari batas minimal (0,700) maka tidak reliabel.

r_{Alpha} dapat dilihat pada akhir analisis, yaitu bernilai 0,863. Dari hasil diperoleh bahwa $r_{\text{Alpha}} >$ dari batas minimal (0,700) sehingga kuesioner bersifat reliabel. Oleh karena kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel, kuesioner tersebut sudah layak disebarakan kepada responden untuk mengadakan penelitian.

3.10. 4. Variabel Motivasi

Hasil uji validitas variabel motivasi yang terdiri dari 7 item pertanyaan terhadap 30 responden, didapatkan nilai validitas sebagai berikut:

Tabel 3.8
Nilai validitas variabel motivasi

No. item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan validitas
E1	0,772	0,361	Valid
E2	0,750	0,361	Valid
E3	0,777	0,361	Valid
E4	0,365	0,361	Valid
E5	0,753	0,361	Valid
E6	0,753	0,361	Valid
E7	0,469	0,361	Valid

Sumber : Data diolah (lihat lampiran)

Dari hasil pengujian nilai korelasi yang diperoleh lebih dari nilai r tabel ($0,05$) = $0,361$ dengan ketentuan bahwa jika r hitung $<$ r tabel = tidak valid, dan jika r hitung $>$ r tabel = valid. R hitung dapat dilihat dari korelasi antara masing-masing item dengan Total Skor (TS). Dari tabel 3.7 dapat dilihat bahwa nilai korelasi masing-masing item lebih besar dari r tabel sehingga variabel motivasi dinyatakan valid.

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Batas minimal	Keterangan
Motivasi	7	0,718	0,700	Reliabel

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel motivasi yang terdiri dari 7 item pertanyaan dengan 30 responden didapatkan hasil sebesar 0,718 dengan ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika r_{Alpha} positif dan lebih besar dari batas minimal (0,700) maka reliabel.
- Jika r_{Alpha} negatif atau r_{Alpha} lebih kecil dari batas minimal (0,700) maka tidak reliabel.

r_{Alpha} dapat dilihat pada akhir analisis, yaitu bernilai 0,718. Dari hasil diperoleh bahwa $r_{\text{Alpha}} >$ dari batas minimal (0,700) sehingga kuesioner bersifat reliabel. Oleh karena kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel, kuesioner tersebut sudah layak disebarkan kepada responden untuk mengadakan penelitian.

3.10. 5. Variabel Kesejahteraan/Kompensasi

Hasil uji validitas variabel kesejahteraan/kompensasi yang terdiri dari 6 item pertanyaan terhadap 30 responden, didapatkan nilai validitas sebagai berikut:

Nilai 3.10
Nilai validitas variabel Kesejahteraan/kompensasi

No. item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan validitas
F1	0,639	0,361	Valid
F2	0,679	0,361	Valid
F3	0,712	0,361	Valid
F4	0,856	0,361	Valid
F5	0,673	0,361	Valid
F6	0,814	0,361	Valid

Sumber : Data diolah (lihat lampiran)

Dari hasil pengujian nilai korelasi yang diperoleh lebih dari nilai r tabel (0,05) = 0,361 dengan ketentuan bahwa jika r hitung < r tabel = tidak valid, dan jika r hitung > r tabel = valid. R hitung dapat dilihat dari korelasi antara masing-masing item dengan Total Skor (TS). Dari tabel 3.9 dapat dilihat bahwa nilai korelasi masing-masing item lebih besar dari r tabel sehingga variabel kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 3.11

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kesejahteraan/Kompensasi

Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Batas minimal	Keterangan
Kesejahteraan/Kompensasi	6	0,810	0,700	Reliabel

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel kompensasi/kesejahteraan yang terdiri dari 6 item pertanyaan dengan 30 responden didapatkan hasil sebesar 0,810 dengan ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika r_{Alpha} positif dan lebih besar dari batas minimal (0,700) maka reliabel.
- Jika r_{Alpha} negatif atau r_{Alpha} lebih kecil dari batas minimal (0,700) maka tidak reliabel.

r_{Alpha} dapat dilihat pada akhir analisis, yaitu bernilai 0,810. Dari hasil diperoleh bahwa $r_{\text{Alpha}} >$ dari batas minimal (0,700) sehingga kuesioner bersifat reliabel. Oleh karena kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel, kuesioner tersebut sudah layak disebarakan kepada responden untuk mengadakan penelitian.

3.10.6. Variabel Etos Kerja

Hasil uji validitas variabel etos kerja yang terdiri dari 6 item pertanyaan terhadap 30 responden, didapatkan nilai validitas sebagai berikut:

Tabel 3.12
Nilai Validitas Variabel Etos Kerja

No. item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan validitas
G1	0,802	0,361	Valid
G2	0,918	0,361	Valid
G3	0,872	0,361	Valid
G4	0,875	0,361	Valid
G5	0,827	0,361	Valid
G6	0,909	0,361	Valid

Sumber : Data diolah (lihat lampiran)

Dari hasil pengujian nilai korelasi yang diperoleh lebih dari nilai r tabel (0,05) = 0,361 dengan ketentuan bahwa jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ = tidak valid, dan jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ = valid. R hitung dapat dilihat dari korelasi antara masing-masing item dengan Total Skor (TS). Dari tabel 3.11 dapat dilihat bahwa nilai korelasi masing-masing item lebih besar dari r tabel sehingga variabel etos kerja dinyatakan valid.

Tabel 3.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja

Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Batas minimal	Keterangan
Etos Kerja	6	0,933	0,700	Reliabel

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel etos kerja yang terdiri dari 6 item pertanyaan dengan 30 responden didapatkan hasil sebesar 0,933 dengan ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika r_{Alpha} positif dan lebih besar dari batas minimal (0,700) maka reliabel.
- Jika r_{Alpha} negatif atau r_{Alpha} lebih kecil dari batas minimal (0,700) maka tidak reliabel.

r_{Alpha} dapat dilihat pada akhir analisis, yaitu bernilai 0,933. Dari hasil diperoleh bahwa $r_{\text{Alpha}} >$ dari batas minimal (0,700) sehingga kuesioner bersifat reliabel. Oleh karena kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel, kuesioner tersebut sudah layak disebarakan kepada responden untuk mengadakan penelitian.

3.10.7. Variabel Penguasaan Teknologi Informasi Dan Komunikasi

Hasil uji validitas variabel penguasaan teknologi informasi dan komunikasi yang terdiri dari 6 item pertanyaan terhadap 30 responden, didapatkan nilai validitas sebagai berikut:

Tabel 3.14
Nilai validitas Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi

No. item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan validitas
H1	0,610	0,361	Valid
H2	0,838	0,361	Valid
H3	0,706	0,361	Valid
H4	0,825	0,361	Valid
H5	0,753	0,361	Valid
H6	0,837	0,361	Valid

Sumber : Data diolah (lihat lampiran)

Dari hasil pengujian nilai korelasi yang diperoleh lebih dari nilai r tabel (0,05) = 0,361 dengan ketentuan bahwa jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ = tidak valid, dan jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ = valid. R hitung dapat dilihat dari korelasi antara masing-masing item dengan Total Skor (TS). Dari tabel 3.13 dapat dilihat bahwa nilai korelasi masing-masing item lebih besar dari r tabel sehingga variabel pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dinyatakan valid.

Tabel 3.15
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi

Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Batas minimal	Keterangan
Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi	6	0,857	0,700	Reliabel

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel penguasaan teknologi informasi dan komunikasi yang terdiri dari 6 item pertanyaan dengan 30 responden didapatkan hasil sebesar 0,857 dengan ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika r_{Alpha} positif dan lebih besar dari batas minimal (0,700) maka reliabel.
- Jika r_{Alpha} negatif atau r_{Alpha} lebih kecil dari batas minimal (0,700) maka tidak reliabel.

r_{Alpha} dapat dilihat pada akhir analisis, yaitu bernilai 0,857. Dari hasil diperoleh bahwa $r_{\text{Alpha}} >$ dari batas minimal (0,700) sehingga kuesioner bersifat reliabel. Oleh karena kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel, kuesioner tersebut sudah layak disebarakan kepada responden untuk mengadakan penelitian

3. 10.8. Variabel Kompetensi Profesional

Hasil uji validitas variabel kompetensi profesional yang terdiri dari 11 item pertanyaan terhadap 30 responden, didapatkan nilai validitas sebagai berikut:

Tabel 3.16
Nilai Validitas Variabel Kompetensi Profesional

No. item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan validitas
Y1	0,677	0,361	Valid
Y2	0,735	0,361	Valid
Y3	0,744	0,361	Valid
Y4	0,539	0,361	Valid
Y5	0,631	0,361	Valid
Y6	0,805	0,361	Valid
Y7	0,457	0,361	Valid
Y8	0, 818	0,361	Valid
Y9	0,609	0,361	Valid
Y10	0,719	0,361	Valid
Y11	0,725	0,361	Valid

Sumber : Data diolah (lihat lampiran)

Dari hasil pengujian nilai korelasi yang diperoleh lebih dari nilai r tabel (0,05) = 0,361 dengan ketentuan bahwa jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ = tidak valid, dan jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ = valid. R hitung dapat dilihat dari korelasi antara masing-

masing item dengan Total Skor (TS). Dari tabel 3.15 dapat dilihat bahwa nilai korelasi masing-masing item lebih besar dari r tabel sehingga variabel kompetensi profesional dinyatakan valid.

Tabel 3.17
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi Profesional Guru

Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Batas minimal	Keterangan
Kompetensi Profesional Guru	11	0,875	0,700	Reliabel

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel kompetensi profesional guru yang terdiri dari 11 item pertanyaan dengan 30 responden didapatkan hasil sebesar 0,875 dengan ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika r_{Alpha} positif dan lebih besar dari batas minimal (0,700) maka reliabel.
- Jika r_{Alpha} negatif atau r_{Alpha} lebih kecil dari batas minimal (0,700) maka tidak reliabel.

r_{Alpha} dapat dilihat pada akhir analisis, yaitu bernilai 0,875. Dari hasil diperoleh bahwa $r_{\text{Alpha}} >$ dari batas minimal (0,700) sehingga kuesioner bersifat reliabel. Oleh karena kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel, kuesioner tersebut sudah layak disebarkan kepada responden untuk mengadakan penelitian.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Sekolah

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Losarang Kabupaten Indramayu, alamat sekolah terletak di jalan raya pantura Losarang-Santing, Kabupaten Indramayu Provinsi Jawa Barat. Sekolah ini memiliki tanah seluas 1,90 Ha, mempunyai lima program keahlian yaitu : 1) Teknik Pemesinan, 2) Teknik Elektronika Industri, 3) Teknik Kendaraan Ringan, 4) Agribisnis dan Holtikultura, dan 5) Teknik Komputer dan Jaringan. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Losarang Kabupaten Indramayu didirikan tahun 1999 dengan bantuan dana dari OECF INP 21 Jepang dibangun sekaligus workshop dan peralatannya.

4.1.2. VISI, MISI dan MOTTO Sekolah

A. Visi Sekolah

Menjadi SMK berstandar internasional dengan SDM profesional religius yang berbudaya lingkungan pada tahun 2012

B. Misi Sekolah.

1. Membentuk SDM yang bertakwa, mandiri, aktif, kreatif, inovatif dan mampu bersaing sesuai kompetensi yang dimiliki.
2. Menciptakan iklim organisasi sekolah kejuruan yang profesional mengacu pada SMM ISO 9001:2008.
3. Melaksanakan diklat kejuruan yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan dunia usaha dan industri (DUDI) di tingkat Nasional maupun Global.

C. Motto Sekolah.

SMARAK-ISO (Selalu Mengedepankan Aktualitas, Religius, Aspiratif, Kreatif dengan manajemen ISO 9001:2008).

4.1.3. Keadaan Guru dan Karyawan

Jumlah guru di SMK Negeri 1 Losarang dari data yang diperoleh pada awal tahun 2011 sebanyak 70 orang. Jumlah guru yang berkualifikasi akademik Strata-1 sebanyak 51 orang, sementara jumlah guru yang berkualifikasi akademik strata-2 sebanyak 19 orang. Jika diprosentasekan maka guru yang berkualifikasi akademik Strata-2 sebesar 28,57 %. Artinya hampir 30 % guru-guru di SMK Negeri 1 Losarang telah menempuh Strata-2.

Jumlah karyawan 25 orang dengan pegawai tetap (PNS) 2 orang, sementara 23 orang lainnya masih pegawai tidak tetap. Tabel 4.1 berikut mendeskripsikan keadaan guru dan karyawan di SMK Negeri1 Losarang.

Tabel 4.1
Jumlah Guru SMK Negeri 1 Losarang

No	Profesi	Status		Pendidikan					L/P		Jumlah
		PNS	PTT	SLT P	SLT A	D3	S.1	S.2	L	P	
1.	Guru	40	30	-	-	3	50	20	53	18	70
2.	Karyawan	2	23	1	19	3	1	1	21	4	25
Jumlah		43	53	2	29	6	60	10	74	22	96

Guru yang telah PNS (Pegawai Negeri Sipil) sebanyak 40 orang. Ini berarti untuk sekolah berstatus negeri seperti SMK Negeri 1 Losarang yang memiliki jumlah siswa sebanyak 977 orang, maka jumlah guru PNS masih dinyatakan kurang. Untuk mengatasi kekurangan jumlah guru, maka SMK Negeri 1 Losarang merekrut honorer mencapai 30 orang dengan harapan pelaksanaan program pembelajaran dapat berjalan dengan optimal.

4.1.4 Jumlah siswa

Jumlah total siswa di SMK Negeri 1 Losarang sebanyak 977 laki-laki dan perempuan. Untuk tingkat pertama jumlah siswa laki-laki sebanyak 186 siswa sedangkan jumlah siswa perempuan sebanyak 145 siswi. Selanjutnya jumlah siswa tingkat kedua dengan jumlah siswa laki-laki sebanyak 209 siswa, sementara siswa perempuan sebanyak 109 siswi. Tingkat paling akhir yaitu tingkat ketiga dengan jumlah siswa laki-laki sebanyak 220 siswa, sedangkan siswa perempuan sebanyak 108 siswi. Berikut tabel 4.2 di bawah ini menggambarkan keadaan siswa di SMK NEgeri 1 Losarang.

Tabel 4.2
Jumlah Siswa/siswi SMK Negeri 1 Losarang

Kompetensi Keahlian		Tingkat I			Tingkat II			Tingkat III		
		Jml Rombel	Siswa		Jml Rombel	Siswa		Jml Rombel	Siswa	
			L	P		L	P		L	P
1.	Teknik Pemesinan	2	63	4	2	61	3	2	64	4
2.	Teknik Kendaraan Ringan	2	64	1	2	66	0	2	61	0
3.	Teknik Elektronika Industri	2	26	40	2	38	30	2	48	20
4.	Teknik Komputer dan Informatika	2	16	50	2	22	40	2	22	41
5.	Agribisnis Tanaman	2	17	50	2	22	36	2	25	43
Jumlah		10	186	145	10	209	109	10	220	108

Keadaan siswa di SMK Negeri 1 Losarang didominasi oleh siswa laki-laki yang disebabkan jurusan atau program yang ditawarkan memang diminati oleh siswa laki-laki diantaranya program teknik permesinan, teknik kendaraan ringan dan teknik elektronika industri. Namun untuk dua jurusan terakhir yaitu teknik komputer dan jaringan (TKJ) dan agribisnis tanaman sudah mulai didominasi siswa perempuan.

Melihat data tabel guru dan siswa di SMK Negeri 1 Losarang maka perbandingan jumlah rasio guru dan siswa masih tergolong ideal. Dikatakan perbandingan ideal karena jumlah guru sebanyak 70 berbanding jumlah siswa 977

(70:977). Menurut Peraturan Mendiknas No.7/2010 yang menerangkan rasio guru dan peserta didik, bahwa perbandingan jumlah guru dan siswa adalah satu berbanding tiga puluh dua (1:32). Artinya efektifitas seorang guru paling banyak mengajar di depan 32 siswa dalam satu kelas. Sementara di SMK Negeri 1 Losarang dengan jumlah 70 guru berbanding 977 siswa maka setara dengan 1 guru berbanding 30 siswa.

4.2. Analisis data

Setelah data terkumpul melalui proses yang telah diuraikan pada deskripsi variabel penelitian. Langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data. Analisis data dilakukan untuk memberi makna atau arti yang bermanfaat guna memecahkan masalah penelitian.

4.2.1. Analisis Faktor

A. Uji KMO dan Bartlett's Test

Setelah memasukkan data dan pengkodean ke dalam SPSS versi 17.0, langkah selanjutnya melakukan pengujian KMO (Keiser-Meyer-Olkin). Tabel 4.3 berikut menjelaskan hasil KMO dan Bartlett's test

Tabel 4.3
Hasil KMO dan Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.675
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1018.720
	Df	378
	Sig.	.000

Dari hasil uji KMO ini, diperoleh angka sebesar 0,675 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000. Ini berarti bahwa data tersebut dapat dikatakan signifikan karena nilai signifikansi dari data tersebut $< 0,05$, sehingga bisa dilakukan langkah selanjutnya yaitu melihat rotated component matrix-nya.

B. Rotated Component Matrix

Analisis faktor berfungsi melayani tujuan keiritan upaya ilmiah dengan mengurangi kelipatgandaan test dan pengukuran sehingga menjadi sederhana namun memiliki kekuatan, keluwesan, dan kedekatannya dengan hakekat maksud dan tujuan ilmiah dalam membantu menemukan dan mengidentifikasi keutuhan atau sifat-sifat fundamental yang melandasi test dan pengukuran (Kerlinger, 2003:1000). Analisis faktor merupakan analisis untuk menjawab atau mencari faktor-faktor utama yang mempengaruhi kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Losarang Kabupaten Indramayu.

Dari analisis faktor tersebut hasilnya adalah adanya variabel-variabel yang mengelompok, yaitu dengan melihat pada rotated component matrixnya. Adapun variabel-variabel yang mengelompok tersebut adalah sebagai berikut:

B.1 Analisis Faktor Etos Kerja

Berdasarkan uji analisis faktor, maka diperoleh hasil analisis baru yaitu faktor 1 (satu). Faktor baru tersebut di beri label etos kerja yang mencakup lima pernyataan.

**Tabel 4.4 Hasil analisis faktor 1
Etos kerja**

No	No. pertanyaan	Isi pertanyaan	Koefisien faktor Etos kerja
1	G6	Menerapkan aspek personal seperti bersikap jujur dalam melaksanakan tugas sebagai guru(G6)	0,847
2	G4	Menerapkan aspek sosial seperti bersikap senang bergaul dalam melaksanakan tugas sebagai guru (G4)	0,829
3	G5	Menerapkan aspek personal seperti memahami diri dalam melaksanakan tugas sebagai guru (G5)	0,816
4	G2	Menerapkan aspek intelektual yaitu menerapkan pengetahuan yang dimiliki dalam dalam melaksanakan tugas sebagai guru (G2)	0,788
5	G3	Menerapkan aspek sosial seperti bersikap komunikatif dalam melaksanakan tugas sebagai guru (G3)	0,728

Dari tabel di atas dapat dilihat faktor-faktor yang berkaitan dengan etos kerja yang ditunjukkan dengan pernyataan: 1) Menerapkan aspek personal seperti bersikap jujur dalam melaksanakan tugas sebagai guru, 2) Menerapkan aspek sosial seperti bersikap senang bergaul dalam melaksanakan tugas sebagai guru, 3) Menerapkan aspek personal seperti memahami diri dalam melaksanakan tugas sebagai guru, 4) Menerapkan aspek intelektual yaitu menerapkan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas sebagai guru, dan 5) Menerapkan aspek sosial seperti bersikap komunikatif dalam melaksanakan tugas sebagai guru.

B.2 Analisis Faktor Supervisi Akademik

Berdasarkan uji analisis faktor, maka diperoleh hasil analisis faktor baru supervisi akademik yang mencakup 4 (empat) pernyataan.

**Tabel 4.5 Hasil Analisis Faktor 2
Supervisi Akademik**

No	No pertanyaan	Isi pertanyaan	Koefisien faktor Supervisi Akademik
1	C1	Kepala Sekolah menjelaskan isi kurikulum setiap mata pelajaran mata pelajaran sesuai dengan bidang anda dalam dua tahun terakhir C1	0,903
2	C2	Kepala Sekolah menjelaskan berbagai strategi pembelajaran dalam dua tahun terakhir (C2)	0,862
3	C4	Kepala Sekolah mengaplikasikan teknik pembelajaran pada saat melaksanakan pengawasan dalam dua tahun terakhir (C4)	0,816
4	C3	Kepala Sekolah menjelaskan teknik penyusunan silabus mata pelajaran dalam dua tahun terakhir (C3)	0,761

Dari tabel 4.5 di atas dapat dilihat faktor-faktor yang berkaitan dengan supervisi akademik yang ditunjukkan dengan pernyataan: 1) Kepala Sekolah menjelaskan isi kurikulum setiap mata pelajaran mata pelajaran sesuai dengan bidang anda dalam dua tahun terakhir, 2) Kepala Sekolah menjelaskan berbagai

strategi pembelajaran dalam dua tahun terakhir, 3) Kepala Sekolah mengaplikasikan teknik pembelajaran pada saat melaksanakan pengawasan dalam dua tahun terakhir, dan 4) Kepala Sekolah menjelaskan teknik penyusunan silabus mata pelajaran dalam dua tahun terakhir.

B.3 Analisis Faktor Kompetensi Profesional Guru

Berdasarkan uji analisis faktor, maka diperoleh hasil analisis faktor baru kompetensi profesional guru yang mencakup 3 (tiga) pernyataan.

Tabel 4.6. Hasil analisis faktor 3 Kompetensi Profesional Guru

No	No pertanyaan	Isi pertanyaan	Koefisien faktor Kompetensi Profesional Guru
1	Y2	Menerapkan landasan kependidikan psikologis dalam melaksanakan pembelajaran (Y2)	0,880
2	Y3	Menerapkan landasan kependidikan sosial (Y3)	0,825
3	Y4	Menerapkan teori belajar sesuai taraf peserta didik (Y4)	0,764

Dari tabel 4.6 dapat dilihat faktor-faktor yang berkaitan dengan kompetensi profesional guru yang ditunjukkan dengan pernyataan 1) Menerapkan landasan kependidikan psikologis dalam melaksanakan pembelajaran, 2) Menerapkan landasan kependidikan sosial, dan 3) Menerapkan teori belajar sesuai taraf peserta didik.

B.4 Analisis Faktor Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)

Berdasarkan uji analisis faktor, maka diperoleh hasil analisis faktor baru pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang mencakup tiga pernyataan.

**Tabel 4.7. Hasil analisis faktor 4
Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)**

No	No pertanyaan	Isi pertanyaan	Koefisien faktor Pemanfaatan (TIK)
1	H4	Menggunakan sumber belajar CD pembelajaran/CD tutorial dalam melaksanakan pembelajaran (H4)	0,870
2	H5	Menggunakan sumber belajar digital library dalam melaksanakan pembelajaran (H5)	0,848
3	H2	Menggunakan sumber belajar <i>e-book</i> dalam melaksanakan pembelajaran (H2)	0,762

Dari tabel 4.7 dapat dilihat faktor-faktor yang berkaitan dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) yang ditunjukkan dengan pernyataan 1) menggunakan sumber belajar CD pembelajaran/CD tutorial dalam melaksanakan pembelajaran, 2) menggunakan sumber belajar digital library dalam melaksanakan pembelajaran, dan 3) menggunakan sumber belajar *e-book* dalam melaksanakan pembelajaran.

B.5 Analisa Faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan uji analisis faktor, maka diperoleh hasil analisis faktor baru kepemimpinan kepala sekolah yang mencakup tiga pernyataan, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.8. Hasil analisis faktor 5
Kepemimpinan kepala sekolah**

No	No pertanyaan	Isi pertanyaan	Koefisien faktor kepemimpinan kepala sekolah
1	D1	Kepala Sekolah anda berkata jujur dan berlaku adil terhadap sesama (D1)	0,849
2	D2	Kepala Sekolah anda memberikan contoh dalam bekerja dan bertindak (D2)	0,779
3	D3	Kepala Sekolah bersikap arif dan bijaksana terhadap guru yang melakukan pelanggaran (D3)	0,774

Dari tabel 4.8 dapat dilihat faktor-faktor yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ditunjukkan dengan pernyataan 1) Kepala Sekolah anda berkata jujur dan berlaku adil terhadap sesama, 2) Kepala Sekolah anda memberikan contoh dalam bekerja dan bertindak, dan 3) Kepala Sekolah bersikap arif dan bijaksana terhadap guru yang melakukan pelanggaran.

B.6 Analisa Faktor Training : Melanjutkan Pendidikan

Berdasarkan uji analisis faktor, maka diperoleh hasil analisis faktor baru training: pendidikan yang mencakup satu pernyataan, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.9. Hasil analisis faktor 6 Training : Melanjutkan Pendidikan

No	No pertanyaan	Isi pertanyaan	Koefisien faktor training:pendidikan
1	A6	Pendidikan yang akan ditempuh untuk meningkatkan kompetensi (A6)	0,734

Dari tabel 4.9 dapat dilihat faktor-faktor yang berkaitan dengan training: Pendidikan yang ditunjukkan dengan pernyataan pendidikan yang akan ditempuh untuk meningkatkan kompetensi.

B.7 Analisis Faktor Kompetensi Profesional : Melaksanakan program pembelajaran dalam mengajar

Berdasarkan uji analisis faktor, maka diperoleh hasil analisis faktor baru Kompetensi Profesional : melaksanakan program pembelajaran yang mencakup satu pernyataan, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.10 Hasil analisis faktor 7
Kompetensi Profesional : Melaksanakan program pembelajaran dalam Mengajar**

No	No pertanyaan	Isi pertanyaan	Koefisien faktor Kompetensi Profesional : melaksanakan program pembelajaran
1	Y9	melaksanakan program pembelajaran dalam mengajar (Y9)	0,729
2	A10	melakukan penelitian seperti penelitian tindakan kelas selama menjadi guru (A10)	0,700

Dari tabel 4.10 dapat dilihat faktor-faktor yang berkaitan dengan Kompetensi Profesional : melaksanakan program pembelajaran yang ditunjukkan dengan pernyataan 1) melaksanakan program pembelajaran dalam mengajar, dan 2) melakukan penelitian seperti penelitian tindakan kelas selama menjadi guru.

B.8 Analisis Faktor Training : Program Magang

Berdasarkan uji analisis faktor, maka diperoleh hasil analisis faktor baru training: magang yang mencakup satu pernyataan, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Hasil analisis faktor 8
Training: Program Magang**

No	No pertanyaan	Isi pertanyaan	Koefisien faktor training : magang
1	A2	Pernah mengikuti program magang dalam 4 tahun terakhir (A2)	0,818

Dari tabel 4.11 dapat dilihat faktor-faktor yang berkaitan dengan training : magang yang ditunjukkan dengan pernyataan pernah mengikuti program magang dalam 4 tahun terakhir.

B.9 Analisis Faktor Training : Seminar

Berdasarkan uji analisis faktor, maka diperoleh hasil analisis faktor baru ke-9 yaitu training: seminar yang mencakup dua pernyataan, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil analisis faktor 9
Training: Seminar dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

No	No pertanyaan	Isi pertanyaan	Koefisien faktor training : seminar
1	A8	mengikuti seminar dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dalam dua tahun terakhir (A8)	0,744
2	A7	mendiskusikan masalah pendidikan yang berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah dalam setahun (A7)	0,740

Dari tabel 4.12 dapat dilihat faktor-faktor yang berkaitan dengan training seminar yaitu 1) mengikuti seminar dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dalam dua tahun terakhir, dan 2) mendiskusikan masalah pendidikan yang berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah dalam setahun

C. Uji Regresi Ganda

Analisis regresi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan di antara variabel-variabel penentu atau prediktor dengan variabel terikatnya. Uji regresi dilanjutkan setelah menggunakan analisis faktor-faktor yang akhirnya berkelompok menjadi sembilan faktor baru. Penelitian ini menggunakan analisis regresi metode stepwise. Metode stepwise ini hanya memasukkan variabel-variabel independen yang secara statistika signifikan atau menghilangkan variabel-variabel bebas yang tidak sama dan memiliki probabilitas F terkecil.

C.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru di SMK Negeri 1 Losarang Kabupaten Indramayu

Analisis regresi ganda dengan metode stepwise dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Losarang.

Tabel 4.13

Variabel yang signifikan mempengaruhi kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Losarang

Variabel	Koefisien Beta $R^2 = 0,237$	t	Sig.
Etos Kerja	0,487	4.596	.000

Dalam penelitian ini etos kerja menjadi faktor yang signifikan mempengaruhi kompetensi profesional guru karena beberapa hal diantaranya guru telah menerapkan aspek religi/ketakwaan, aspek intelektual, aspek sosial, dan aspek personal dalam melaksanakan tugasnya. Aspek religi/ketakwaan dengan bersikap penuh tanggung jawab dan merasa segala perbuatan ada yang menilai yaitu Tuhan YME. Aspek intelektual yaitu bersikap ilmiah didalam melaksanakan pembelajaran. Aspek sosial dengan bersikap komunikatif antar sesama guru dan kepada kepala sekolah maupun komite sekolah, juga kepada para orang tua, dan masyarakat di lingkungan sekolah. Terakhir adalah guru mampu menerapkan aspek personal diantaranya dengan memahami diri sebagai guru yang mempunyai tugas dan tanggung jawab, kemudian ia mampu bersikap jujur dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai etos kerja dengan beberapa informan, salah seorang informan yaitu Ujang Nasrudin berpendapat ...”
Sebenarnya di sekolah ini faktor kompensasi, sarana, pemanfaatan teknologi informasi, dan etos kerja yang mempengaruhi kompetensi profesional. Tapi

kembali pada konsekuensi pribadi masing-masing. Memang dengan etos kerja sudah jelas yaitu pengabdian kepada lembaga, konsekuen, dan komitmen, serta kejujuran dalam bekerja akan mempengaruhi kompetensi profesional guru.”

Sementara itu Informan lainnya yaitu Wignya Winata berkata...”*etos kerja di berbagai tempat memang diperlukan. Di SMK Negeri 1 Losarang, guru-gurunya beretos kerja tinggi, lebih baik dari SMK yang lain. Bisa terlihat pengaruhnya dari sikap siswa di sini lebih santun. Bahkan saya mendengar beberapa orang tua siswa berminat memasukkan putra-putrinya ke sekolah ini karena etos kerja guru di sekolah ini”.*

Dari wawancara dengan Wignya Winata, terbukti bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru dengan indikator kompetensi profesional guru adalah kinerjanya terhadap siswa. Indikator keberhasilan etos kerja tersebut adalah bahwa siswa yang bersekolah di SMK Negeri 1 Losarang bersikap lebih santun.

Khairul Anwar Ansori pun mendukung bahwa faktor etos kerja memang signifikan mempengaruhi kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Losarang, dia berkata...”*Berdasarkan hasil penelitian, saya setuju etos kerja merupakan faktor yang berpengaruh di SMK ini artinya guru aktif dan beretos kerja tinggi penting serta mendukung bagi kemajuan sekolah.”* Artinya bahwa selama ini SMK Negeri 1 Losarang dapat berkembang dengan etos kerja yang tinggi dengan bukti yang telah terlihat dari kinerja guru-gurunya. Sementara informan yang lain yaitu Carma menambahkan...” *melihat poin-poin dari faktor etos kerja memang di SMK ini yang mempengaruhi kompetensi profesional adalah etos kerja guru.”*

Dari empat informan di atas dapat disimpulkan mengapa etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi profesional guru yaitu konsekuensi dari setiap guru untuk beretos kerja tinggi. Dengan etos kerja yang tinggi maka akan membawa nama baik sekolah dan mendukung kemajuan

sekolah. Kinerja yang baik selama ini dikarenakan etos kerja guru-guru yang tinggi.

C.2 Faktor-faktor yang tidak mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru di SMK Negeri 1 Losarang Kabupaten Indramayu

Faktor-faktor yang tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Losarang dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah ini:

Tabel 4.14

Faktor-faktor yang tidak mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru di SMK Negeri 1 Losarang Kabupaten Indramayu

No	Variabel	Beta in	t	Sig.
1.	Supervisi akademik	.044 ^a	.408	.685
2	Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK)	-.100 ^a	-.935	.353
3	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.023 ^a	.216	.830
4	Training : Melanjutkan Pendidikan	-.033 ^a	-.303	.763
5	Kompetensi profesional: Melaksanakan program pembelajaran	.016 ^a	.149	.882
6	Training: ProgramMagang	-.043 ^a	-.404	.687
7	Training : Seminar dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.	-.021 ^a	-.196	.845

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa faktor-faktor yang tidak berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 losarang kabupaten Indramayu adalah 1) Supervisi Akademik, 2) Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), 3) Kepemimpinan Kepala Sekolah, 4) Training: Pendidikan, 5) Kompetensi Profesional : Melaksanakan pembelajaran, 6) Training magang, dan 7) Training seminar.

Kenapa faktor-faktor yang menurut penelitian terdahulu merupakan faktor yang signifikan, tapi dalam penelitian ini menjadi tidak signifikan. Penjelasan sebagai berikut:

C.2.1 Supervisi Akademik

Supervisi akademik adalah kegiatan yang terencana, terpola dan terprogram dalam mengubah perilaku guru agar dapat mempertinggi kualitas proses pembelajaran. Kata mengubah perilaku diatas dapat dianalisa bahwa ada kebiasaan yang tidak dibenarkan dalam proses pembelajaran.

Namun saat ini baik pengawas maupun kepala sekolah sangat jarang melaksanakan supervisi. Oleh sebab itu supervisi dalam penelitian ini bukan hal yang signifikan mempengaruhi kompetensi profesional guru. Berikut ini hasil wawancara dengan beberapa informan mengapa supervisi akademik tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru.

Informan Wignya Winata berkata...*”Supervisi yang dilakukan tidak berkelanjutan sehingga hasilnya tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru. Dikarenakan kepercayaan kepala sekolah terhadap guru, maka terkadang seorang guru tidak pernah disupervisi. Alasan lainnya seorang guru jika akan disupervisi telah berprasangka negatif terlebih dahulu sehingga supervisi tidak dilaksanakan. Idealnya supervisi dilakukan setiap tahun”*.

Wignya Winata adalah seorang guru yang telah lama mengajar di SMK Negeri 1 Losarang yaitu sejak tahun 1996. Makanya beliau merupakan salah satu guru yang pernah disupervisi akademik oleh kepala sekolah. Namun supervisi yang telah dilaksanakan selama ini tidak berkelanjutan dikarenakan beberapa sebab diantaranya faktor kepercayaan kepala sekolah terhadap guru bahwa guru tersebut telah mampu melaksanakan pembelajaran. Faktor berikutnya adalah ketakutan guru itu sendiri, artinya ia telah merasa hal-hal yang buruk terlebih dahulu padahal supervisi belum sama sekali dilaksanakan.

Informan yang lain berbicara mengenai supervisi akademik adalah Khairul Anwar Ansori yang mengatakan...*“Selama saya di sekolah ini belum mengalami*

disupervisi yang berkelanjutan, artinya supervisi belum terjadwal dengan pasti. Memang supervisi itu ada tetapi supervisi dilakukan terkait dengan waktu-waktu tertentu misalnya seorang guru akan naik pangkat, atau ketika akan mengikuti sertifikasi dan sebagainya. Jadi supervisi hanya sebatas formalitas. Selama ini guru lebih dipercaya dalam pembuatan administrasi kelengkapan mengajar dibandingkan disupervisi akademik”.

Supervisi akademik kepala sekolah terhadap guru memang benar ada di SMK Negeri 1 Losarang tetapi pelaksanaannya tidak terjadwal dengan pasti seperti yang diungkapkan Khairul Anwar. Biasanya supervisi ini dilaksanakan untuk guru yang akan naik pangkat dan guru yang akan mengikuti sertifikasi. Artinya supervisi dilaksanakan belum secara berkelanjutan sehingga hasilnya tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru tersebut.

Selanjutnya Informan Carma Sependapat dengan Khairul Anwar Ansori yang mengatakan... *“Supervisi ada tetapi hanya formalitas, artinya dibutuhkan hanya dalam kenaikan pangkat dan akreditasi sekolah, bukan program yang berkelanjutan. Supervisi dilakukan hanya sebatas supervisi administrasi untuk kelengkapan mengajar. Dalam supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah ada beberapa guru belum pernah disupervisi”.*

Dari tiga informan dalam wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa 1) selama ini supervisi akademik yang telah mereka lalui belum dilaksanakan secara berkelanjutan; 2) supervisi akademik belum terjadwal dengan pasti; 3) supervisi akademik dilaksanakan pada saat ada acara tertentu, 4) supervisi akademik dilaksanakan hanya supervisi administrasinya saja tanpa kepala sekolah hadir dalam kelas atau lapangan. Dari keempat alasan ini maka supervisi akademik yang telah dilaksanakan tidak mempengaruhi kompetensi profesional.

C.2.2 Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)

Rusman (2010) mengatakan tentang kriteria kompetensi profesional guru yang diantaranya adalah memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri. Sementara itu Asmani (2011),

memberi indikator tentang sekolah yang berbasis teknologi informasi dan komunikasi sebagai berikut: 1) administrasi sekolah dan administrasi guru bersifat komputerisasi, 2) Sumber belajar yaitu *e-book*, *e-learning*, CD pembelajaran, CD tutorial, digital library dan lain-lain, 3) Supervisi guru yaitu kamera kelas, 4) pembelajaran berbasis teknologi informasi dan komunikasi, dan 5) pelajaran muatan lokal teknologi informasi sebagai pelajaran unggulan. Kemudian Asmani menambahkan bahwa sekolah berwawasan teknologi informasi dan komunikasi berindikator: 1) teknologi informasi untuk manajemen sistem informasi pendidikan, 2) teknologi informasi untuk media pembelajaran, dan 3) program-program pemanfaatan TIK untuk *life skill*.

Dari pendapat Rusman dan Asmani di atas, dapat disimpulkan bahwa guru yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam pembelajaran merupakan guru yang berkompentensi profesional. Namun dalam penelitian ini pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) bukan hal yang signifikan mempengaruhi kompetensi profesional guru. Beberapa penyebabnya adalah guru belum memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam pembelajaran setiap hari, belum tersedianya sarana teknologi informasi dan komunikasi (TIK) secara menyeluruh di sekolah, sumber daya manusia yang belum memadai, dan penyebab-penyebab lainnya. Berikut ini hasil wawancara dengan beberapa informan mengenai mengapa pemanfaatan teknologi Informasi dan komunikasi tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru.

Informan Khairul Anwar Ansori berpendapat mengenai pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi di SMK Negeri 1 Losarang... *“Pertama masalah materi, terkadang beberapa sub kompetensi tidak perlu memanfaatkan TIK. Kedua SDM guru yang belum mendukung padahal Sarana lengkap mencapai 75 %-80%”. Saya melihat di sekolah-sekolah lain pun kendalanya di SDM. Tapi bagi guru-guru yang memanfaatkan TIK maka faktor ini mempengaruhi kompetensi profesional guru”*.

Ketika guru akan melaksanakan pembelajaran, ia melihat apakah materi yang akan disampaikan memerlukan TIK? Maka guru memilah bahwa jika materi tertentu perlu memanfaatkan TIK, maka digunakanlah TIK. Beberapa materi yang dianggap tidak perlu memanfaatkan TIK, maka tidak digunakan. Alasan lain guru-guru belum sepenuhnya memanfaatkan TIK adalah skill/keahlian guru yang belum mendukung padahal Sarana lengkap mencapai 75 %-80%”.

Selanjutnya informan Wignya Winata menambahkan *“Faktor jenuh dan tidak mau repot mempengaruhi guru untuk melakukan kebiasaan lama bahwa pemanfaatan TIK ruwet dalam perencanaan mengajar. Prosedur peminjaman menghabiskan waktu ber menit-menit sehingga guru malas memanfaatkan TIK”*. Jelas bahwa guru yang tidak mau kesulitan atau merasa repot dalam melaksanakan pembelajaran, maka dia tidak akan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Kemudian penyebab lainnya adalah prosedur peminjaman yang dianggap mempersulit, maka hal ini juga dianggap merepotkan.

Informan Ujang Nasrudin merasa heran juga dengan faktor pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Losarang. Beliau merasa heran karena peralatan atau sarana TIK mencapai 75-80 %. Kemudian untuk perizinan dimudahkan. Berikut cuplikan wawancara dengan beliau... *“Kurang nya SDM dalam pemanfaatan TIK. Minat yang kurang dalam pemanfaatan TIK, padahal peralatan mencapai 75-80 %. Kurikulum di SMK Negeri 1 Losarang mewajibkan untuk memanfaatkan TIK dalam mengajar serta prosedur perizinan penggunaan alat mudah. Namun prosedur perizinan ini dianggap merepotkan dan memakan waktu sehingga guru-guru menganggap pemanfaatan TIK dalam pembelajaran tidak terlalu diperlukan”*.

Informan terakhir yang berbicara mengenai pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) adalah Carma yang mengatakan... *“Bagi guru-guru yang belum menguasai TIK, pemanfaatan TIK sebatas power point, kemudian CD interaktif masih jarang, sedikitnya e-book dan e-web. Faktor*

fasilitas yang belum memadai untuk web dalam pembelajaran TIK". Menurut Carma bahwa hanya guru-guru tertentu yang sepenuhnya memanfaatkan TIK. Sepenuhnya yang dimaksud adalah menggunakan *web, e-book, dan e-learning*, kebanyakan guru lainnya hanya sebatas menggunakan *power point* dalam pembelajaran.

Kesimpulan yang didapat dari hasil wawancara dengan empat informan mengenai pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru karena beberapa penyebab yaitu: 1) Minat yang masih kurang dalam memanfaatkan TIK; 2) Faktor tidak mau repot membawa peralatan atau merasa repot dengan prosedur perizinan; 3) Kemampuan SDM dalam memanfaatkan TIK masih sebatas *power point*, sementara pemanfaatan CD interaktif, *web, e-book dan e-learning* belum dikuasai, dan 4) Sarana *web, e-learning, e-book* masih jarang didapat.

C.2.3 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pihak sekolah dalam menggapai visi dan misi pendidikan perlu ditunjang oleh kemampuan kepala sekolah. Sekolah akan berkembang jika kepala sekolah mengembangkan visi dan misinya. Kepala Sekolah memiliki dua peran strategis, yaitu mempengaruhi dan memotivasi. Peran strategis tersebut harus dimainkan agar kinerja guru dapat lebih meningkat. Menurutnya ada beberapa peran yang mempengaruhinya, yaitu:

- a. Menjadi seorang pemimpin yang jujur, adil terhadap semua bawahan tanpa pilih kasih.
- b. Berusaha memberikan contoh dalam bekerja dan bertindak
- c. Bersikap arif dan bijaksana terhadap bawahan yang melakukan pelanggaran.
- d. Senantiasa melibatkan bawahan dalam berbagai kegiatan
- e. Tumbuhkan rasa percaya diri pada bawahan, karena mereka memiliki kemampuan dan potensi kerja yang tinggi.
- f. Usahakan bawahan tetap merasa dihargai, dengan menjadikan mereka *partner* atau tim kerja.

Dalam penelitian ini, kepemimpinan Kepala Sekolah bukan hal yang signifikan mempengaruhi kompetensi profesional guru. Penyebabnya adalah belum melibatkan semua guru dalam berbagai kegiatan, dan penyebab-penyebab lainnya. Di bawah ini merupakan bukti sekunder mengapa kepemimpinan Kepala Sekolah tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru.

Informan Carma berpendapat mengenai penyebab mengapa kepemimpinan kepala sekolah tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru... *“Kalau dari hasil penelitian bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru, penyebabnya adalah kurang terjadinya komunikasi, antara guru dan kepala sekolah. Kemudian penyebab lain adalah kepala sekolah bertoleransi tinggi terhadap guru-guru yang melakukan pelanggaran, ada teguran tetapi tidak tertulis hanya sebatas lisan, artinya teguran tidak bersifat formal sehingga terkadang teguran ini dilupakan”*.

Selama ini faktor komunikasi memang sangat berpengaruh dalam suatu organisasi, jika dalam suatu organisasi kurang terjadi komunikasi maka anggota organisasi akan bekerja sesuai dengan keinginannya masing-masing. Hal ini terkadang sering diabaikan dengan bukti bahwa ketika kepala sekolah sedang tidak ada namun sekolah dan kelas tetap bisa berjalan. Padahal berjalan yang dimaksud belum tentu sesuai dengan tujuan organisasi sekolah. Kemudian penyebab yang kedua adalah guru yang melakukan pelanggaran diberi toleransi yang tinggi artinya tidak ada sanksi yang tegas tapi terkadang ketika ditegur pun hanya sebatas lisan tanpa adanya teguran secara tertulis, sehingga teguran ini mudah dilupakan.

Informan Khairul Anwar Ansori memberi pendapat tentang kepemimpinan kepala sekolah... *“Kepala Sekolah membangun pada fisik sekolah, belum diarahkan ke SDM”*. Membangun sekolah seperti gedung dan melengkapi sarana memang penting, tapi membangun sumber daya manusia pun penting. Keduanya harus berjalan seimbang, jika tidak seimbang maka akibatnya kompetensi profesional guru di suatu sekolah menjadi tertinggal yang selanjutnya membuat output kompetensi profesional yaitu kinerja menjadi buruk.

Selanjutnya informan Wignya Winata “Kepala Sekolah banyak terbebani tugas dinas keluar sekolah sehingga terlalu sibuk dalam memimpin sekolahnya. Karena sekolah sudah ter-ISO, maka sebagian tugas kepala sekolah diserahkan kepada sistem Manajemen ISO”. Hal lain yang mempengaruhi komunikasi kepala sekolah dengan guru sehingga kepemimpinan kepala sekolah tidak mempengaruhi kompetensi profesional adalah banyaknya tugas dinas ke luar sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan empat informan, maka disimpulkan penyebab-penyebab mengapa kepemimpinan kepala sekolah tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru yaitu: 1) Kurang terjadinya komunikasi; 2) toleransi yang tinggi artinya tidak ada sangsi yang tegas tapi terkadang ketika ditegur pun hanya sebatas lisan tanpa adanya teguran secara tertulis, sehingga teguran ini mudah dilupakan; 3) Pembangunan fisik seperti gedung dan sarana yang belum diimbangi dengan pembangunan sumber daya manusia; 4) Intensitas dinas keluar sekolah bagi kepala sekolah yang tinggi.

C.2.4 Training : Melanjutkan pendidikan ke Jenjang yang lebih tinggi

Pembinaan profesi guru melalui pendidikan lanjut juga merupakan alternatif bagi peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru. Pengikutsertaan guru dalam pendidikan lanjut ini dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar baik dalam maupun luar negeri bagi guru yang berprestasi. Pelaksanaan pendidikan lanjut ini akan menghasilkan guru-guru pembina yang dapat membantu guru-guru lain dalam upaya pengembangan profesi.

Dalam penelitian ini, pendidikan yang akan ditempuh untuk meningkatkan kompetensi bukan hal yang signifikan mempengaruhi kompetensi profesional guru, bahwa kualifikasi akademik baik strata-1, strata-2, maupun strata-3 kurang signifikan mempengaruhi kompetensi profesional guru tetapi kembali pada etos kerja individu guru tersebut. Penyebabnya adalah pendidikan lanjut yang ditempuh tidak sesuai dengan bidang mata pelajaran yang diampu, kemudian motif ia melanjutkan pendidikan, apakah guru tersebut ingin meningkatkan kompetensi profesionalnya atau ada alasan-alasan yang lain.

Sebagai bukti sekunder bahwa training melanjutkan pendidikan tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru. Berikut ini adalah hasil wawancara dengan beberapa informan mengenai mengapa training melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi tidak mempengaruhi kompetensi profesional.

Informan Carma mengomentari training: melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru...”*Orientasi melanjutkan ke jenjang lebih tinggi berbeda-beda, ada yang ingin jadi dosen. Kemudian S-2 yang diambil apakah tepat/nyambung dengan kompetensi awalnya, sehingga kompetensinya tetap saja S-1 juga*”. Setiap individu guru mempunyai tujuan dalam melanjutkan pendidikannya. Tujuan dari melanjutkan ini yang akan menentukan kompetensi apa yang akan ia tingkatkan. Selanjutnya apakah tujuan ini akan menambah kompetensi strata-1(S-1) ataukah berbeda. Jika berbeda maka kompetensi guru tersebut bisa dikatakan tetap yaitu sama ketika ia lulus strata-1(S-1).

Selanjutnya informan Ujang Nasrudin memberi komentar mengenai training: melanjutkan pendidikan tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru...”*Budaya dalam melanjutkan sama saja sebelum melanjutkan dengan sesudah melanjutkan tidak mempengaruhi kinerja dalam mengajar. Justru yang baru lulus S-1 lebih enerjik. Kalau sudah S-2 banyak garapan sehingga terbagi-bagi waktunya. Kalau penguasaan konsep memang lebih baik. Orientasi juga menjadi penyebab tergantung pada pribadi masing-masing. Alasan lain bisa juga menjadi motif mengapa mereka mengambil S-2 misalnya pencitraan diri*.

Sebagaimana yang diungkapkan Ujang Nasrudin bahwa budaya atau sikap guru dalam menyikapi kompetensi profesional disamakan ketika seorang guru baru lulus strata-1 atau ketika lulus strata-2. Kemudian alasan atau tujuan dalam melanjutkan pendidikan akan menentukan apakah ada pengaruhnya melanjutkan pendidikan dengan kompetensi profesional.

Informan Khairul Anwar Ansori menambahkan mengenai training: melanjutkan pendidikan tidak mempengaruhi kompetensi profesional

guru... ”Yang pertama orientasi SDMnya sendiri, untuk apa ia menempuh S-2. Apakah untuk meningkatkan karir atau untuk menjadi dosen. Guru-guru yang S-2-nya sesuai dengan mata pelajaran atau kompetensi yang harus dimiliki kalau dihitung hanya setengahnya dari seluruh guru yang sudah menempuh S-2. Kedua karena melihat lingkungan sekolah yang mana teman-temannya sudah S-2”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga informan di atas mengenai mengapa training: melanjutkan pendidikan tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru dapat disimpulkan yaitu 1) Orientasi atau tujuan dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi bukan untuk meningkatkan kompetensi; 2) Strata-2 yang diambil tidak melanjutkan kompetensi yang dimiliki ketika lulus strata-1; 3) Budaya lingkungan atau teman dimana ketika sudah lulus dari strata-2, kompetensinya tidak digunakan .

C.2.5 Kompetensi Profesional : Melaksanakan program pembelajaran dalam mengajar

Melaksanakan program pembelajaran merupakan kewajiban guru, sehingga kompetensi profesional guru dapat dilihat dari kegiatan ini. Namun dalam penelitian ini, melaksanakan program pembelajaran bukan sesuatu yang signifikan mempengaruhi kompetensi profesional guru. Penyebabnya adalah kebanyakan guru tidak melaksanakan program pembelajaran secara benar. Di bawah ini merupakan bukti sekunder yaitu hasil wawancara dengan beberapa informan mengapa melaksanakan program pembelajaran tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru.

Informan Carma mengatakan... “Melihat hasil penelitian bahwa faktor ini tidak mempengaruhi kompetensi profesional, penyebabnya guru hanya mengajar berdasar target materi yang harus diajarkan”. Kemudian pendapat serupa dikemukakan informan Khairul Anwar Ansori... “Setiap tahun ada beberapa hal yang diperbaharui termasuk target, tetapi guru terpaku pada materi yang lama, bisa juga karena keterbatasan anak didik dalam menerima kompetensi baru. Banyak kompetensi yang diajarkan terkadang siswa tidak mampu menerima yang akhirnya guru hanya memberi kompetensi yang terbatas”.

Melaksanakan program pembelajaran tidak mempengaruhi kompetensi profesional dikarenakan beberapa sebab. Sebagaimana yang diungkapkan Khairul bahwa guru tidak mampu mengembangkan program pembelajaran dikarenakan target mengejar materi yang harus diselesaikan. Sebab yang kedua adalah dikarenakan siswa tidak mampu jika mendapat kompetensi terlalu banyak, oleh karena itu siswa hanya diberi kompetensi yang terbatas.

Informan Ujang Nasrudin memberi pendapat...*"Guru yang telah lama mengajar semakin berkurang enerjiknya oleh sebab itu kompetensi profesionalnya berkurang, sebaliknya guru yang masih baru (usia muda) akan lebih bersemangat dalam mengajar"*.

Faktor usia memang mempengaruhi keprofesionalan seorang guru. Sebagaimana yang diungkapkan Ujang Nasrudin pada paragraf sebelumnya bahwa guru yang telah lama mengajar sudah tidak bersemangat lagi dalam proses pembelajaran meskipun tidak semua guru yang telah sepuh berarti tidak bersemangat lagi, namun dalam kenyataannya memang benar. Begitupun sebaliknya guru yang masih baru akan lebih bersemangat dalam melakukan proses pembelajaran.

Sementara itu informan Wignya Winata mengungkapkan mengapa kompetensi profesional: melaksanakan program pembelajaran tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru...*"ya memang terkadang guru yang telah lama mengajar ada kalanya merasa jenuh"*. Dengan demikian, jelas bahwa usia akan mempengaruhi kompetensi profesional dalam melaksanakan pembelajaran.

Dari hasil wawancara mengenai mengapa kompetensi profesional: melaksanakan program pembelajaran tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru, dapat disimpulkan beberapa penyebabnya yaitu: 1) Guru melaksanakan program pembelajaran dikejar target kurikulum; 2) Siswa tidak mampu jika mendapat kompetensi terlalu banyak, oleh karena itu siswa hanya diberi kompetensi yang terbatas; dan 3) Guru telah tua atau telah lama mengajar sehingga ia jenuh dengan pekerjaannya.

C.2.6 Training : Program magang

Program magang adalah pelatihan yang dilaksanakan di dunia kerja atau industri yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru. Program magang ini diperuntukkan bagi guru dan dapat dilakukan selama periode tertentu, misalnya magang di sekolah tertentu untuk belajar manajemen kelas atau manajemen sekolah yang efektif. Program magang di pilih sebagai alternatif pembinaan dengan alasan bahwa keterampilan tertentu yang memerlukan pengalaman nyata.

Dalam penelitian ini training magang ke sekolah atau perusahaan tertentu bukan sesuatu yang signifikan mempengaruhi kompetensi profesional guru disebabkan beberapa hal antara lain: guru jarang melaksanakan magang karena tidak ada tugas untuk hal tersebut, pihak sekolah kesulitan mencari perusahaan industri dan sekolah yang tepat untuk dijadikan tempat magang, keterbatasan dana untuk menugaskan guru dalam program magang. Berikut ini hasil wawancara dengan beberapa informan mengenai mengapa training program magang tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru.

Informan Khairul Anwar Ansori berkata ... *"Jika magang sesuai dengan kompetensinya, maka akan berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru. Tetapi kenyataannya magang dilaksanakan secara bergantian kepada guru-guru yang belum pernah magang apapun kompetensi awalnya. Magang dilaksanakan secara bergilir kepada setiap guru yang berminat dan belum pernah melaksanakan magang. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Khairul mengapa training: program magang tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru dikarenakan magang dilaksanakan secara bergantian kepada guru yang belum pernah magang tanpa melihat kembali apa kompetensi awal guru tersebut yang penting dia berminat.*

Informan Carma berkata... *"Hampir tidak pernah guru melaksanakan magang. Kunjungan secara formal belum pernah. Jika ada, tidak ada tindak lanjut dari sekolah. Hal serupa juga diungkapkan informan Wignya Winata, beliau*

mengatakan...” *Guru jarang melaksanakan magang karena akan meninggalkan mengajar dalam waktu yang lama. Belum ada aturan dan sosialisasi tentang magang terhadap guru.*”

Sementara itu informan Ujang Nasrudin memberi pendapat ...”*Magang jarang dilakukan untuk guru-guru adaptif normatif, sebaliknya guru-guru produktif secara bergilir diharuskan untuk magang. Karena jumlah guru adaptif normatif lebih banyak dibandingkan dengan guru produktif, maka magang dianggap tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru. Seringnya guru-guru yang telah mengikuti training ini pindah ke sekolah lain, maka keterampilan/kompetensi yang telah diperoleh tidak bisa dilanjutkan.*

Berdasarkan hasil wawancara dengan empat informan mengenai mengapa program magang tidak mempengaruhi kompetensi profesional disebabkan beberapa hal yaitu: 1) Guru hampir tidak pernah melaksanakan magang kecuali guru produktif; 2) Belum ada aturan dan sosialisasi tentang magang terhadap guru 3) Karena jumlah guru adaptif normatif lebih banyak dibandingkan dengan guru produktif, maka magang dianggap tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru 4) Seringnya guru-guru yang telah mengikuti training ini pindah ke sekolah lain, maka keterampilan/kompetensi yang telah diperoleh tidak bisa dilanjutkan.

C.2.7 Training : Seminar dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

Kegiatan seminar memberikan peluang kepada guru untuk berinteraksi secara ilmiah dengan kolega seprofesinya berkaitan dengan hal-hal terkini dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Namun dalam penelitian ini, seminar bukan hal yang signifikan mempengaruhi kompetensi profesional guru disebabkan guru jarang ditugaskan untuk seminar dan tema seminar yang kurang tepat. Berikut di bawah ini merupakan bukti sekunder yaitu hasil wawancara dengan beberapa informan mengenai mengapa training seminar tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru.

Informan Ujang Nasrudin berkata...”*Seminar dilaksanakan dalam rangka mencari penghargaan, pengakuan dan angka kredit, akibatnya seminar tidak*

mempengaruhi kompetensi profesional guru tersebut. Hasil seminar sering tidak disampaikan ke rekan sesama guru, hal ini juga membuat guru-guru yang lain tidak mengetahui perkembangan yang terjadi". Informan berikutnya yaitu Wignya Winata juga memberi pendapat yang serupa..."Seminar dilaksanakan hanya untuk mengejar angka kredit untuk kenaikan pangkat tetapi isi seminar tidak dimengerti sehingga seminar tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru. Tetapi bagi guru yang membutuhkan materi dalam seminar, maka seminar ini akan mempengaruhi kompetensi profesional guru".

Dari kedua informan itu menjelaskan bahwa seminar menjadi tidak berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru disebabkan oleh niat seminar untuk mencari penghargaan, pengakuan, dan mengejar angka kredit untuk kenaikan pangkat, karena niat tersebut akhirnya isi seminar tidak dimengerti sehingga seminar menjadi tidak berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru. Kemudian bagi guru yang melaksanakan seminar, hasil seminar sering tidak disampaikan ke rekan sesama guru, hal ini juga membuat guru-guru yang lain tidak mengetahui perkembangan yang terjadi.

Selanjutnya informan Carma memberi pendapat..."Seminar yang belum tepat materinya. Seminar tidak tepat dengan kompetensi awal yang dimiliki oleh guru. Teori yang dibahas masih bersifat umum. Jarangnya seminar tentang teknologi. MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) dilaksanakan, kemudian belum tersedianya forum atau tempat agar seminar yang telah dilaksanakan disampaikan kembali secara umum di sekolah".

Kemudian informan Khairul Anwar Ansori berkata mengapa seminar tidak mempengaruhi kompetensi profesional..."Teknologi jarang melaksanakan seminar, tetapi kalau pelatihan sering. Diskusi antar SMK-SMK dalam MGMP jarang, yang sering dibicarakan adalah lomba-lomba. Dari kedua informan yaitu Carma dan Khairul dapat diketahui bahwa seminar dan diskusi tentang teknologi jarang dilaksanakan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, pada bab ini akan diketengahkan kesimpulan dan saran. Kesimpulan dalam bentuk rumusan yang bersifat umum merupakan dasar bagi pengkajian selanjutnya berupa saran penelitian.

A. Kesimpulan

Delapan variabel yaitu training, kualifikasi akademik, supervisi akademik, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, kesejahteraan/kompensasi, etos kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi setelah dianalisis faktor dengan variabel kompetensi profesional guru hasilnya menjadi sembilan faktor. Sembilan faktor tersebut yaitu: etos kerja, supervisi akademik, kompetensi profesional guru, pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), kepemimpinan kepala sekolah, training: Melanjutkan pendidikan, kompetensi profesional : melaksanakan pembelajaran, training : Program magang, dan training : seminar.

Kemudian dari 9 (sembilan) faktor ini salah satu faktornya menjadi variabel terikat yaitu faktor kompetensi profesional guru, sedangkan delapan faktor lainnya menjadi variabel bebas yaitu etos kerja, supervisi akademik, pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), kepemimpinan kepala sekolah, training: pendidikan, kompetensi profesional : melaksanakan pembelajaran, training : magang, dan training : seminar dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Setelah analisis faktor maka langkah selanjutnya adalah meregresikan delapan variabel bebas dan satu variabel terikat dengan menggunakan metode stepwise maka hasilnya terdapat satu faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru secara signifikan yaitu faktor etos kerja.

Etos kerja menjadi faktor yang signifikan mempengaruhi kompetensi profesional guru karena beberapa hal diantaranya guru telah menerapkan aspek religi/ketakwaan, aspek intelektual, aspek sosial, dan aspek personal dalam melaksanakan tugasnya. Etos kerja secara signifikan mempengaruhi kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1

Berdasarkan wawancara dengan empat informan dapat diketahui bahwa ada beberapa sebab yang menjadikan seminar tidak berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Losarang diantaranya: 1) seminar dan diskusi tentang teknologi jarang dilaksanakan, 2) niat seminar untuk mencari penghargaan, pengakuan, dan mengejar angka kredit untuk kenaikan pangkat, dan 3) Hasil seminar sering tidak disampaikan ke rekan sesama guru, hal ini juga membuat guru-guru yang lain tidak mengetahui perkembangan yang terjadi.



Losarang yaitu konsekuensi dari setiap guru untuk beretos kerja tinggi. Dengan etos kerja yang tinggi maka akan membawa nama baik sekolah dan mendukung kemajuan sekolah. Kinerja yang baik selama ini dikarenakan etos kerja guru-guru yang tinggi.

Sementara tujuh faktor lain setelah dianalisis regresi hasilnya tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru. Tujuh faktor tersebut adalah supervisi akademik, pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), kepemimpinan kepala sekolah, training: melanjutkan pendidikan, kompetensi profesional: melaksanakan program pembelajaran, training : program magang, dan training: seminar dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Berikut ini kesimpulan dari hasil wawancara mengenai mengapa faktor-faktor tersebut di bawah ini tidak berpengaruh.

1. Supervisi Akademik

Supervisi akademik tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Losarang dikarenakan beberapa sebab yaitu: 1) selama ini supervisi akademik belum dilaksanakan secara berkelanjutan; 2) supervisi akademik belum terjadwal dengan pasti; 3) supervisi akademik dilaksanakan pada saat ada acara tertentu, 4) supervisi akademik dilaksanakan hanya supervisi administrasinya saja tanpa kepala sekolah hadir dalam kelas atau lapangan. Dari keempat alasan ini maka supervisi akademik yang telah dilaksanakan tidak mempengaruhi kompetensi profesional.

2. Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)

Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru karena beberapa penyebab yaitu: 1) Minat yang masih kurang dalam memanfaatkan TIK; 2) Faktor malas yang dikarenakan tidak mau repot membawa peralatan atau merasa repot dengan prosedur perizinan; 3) Kemampuan SDM dalam memanfaatkan TIK masih sebatas power point, sementara pemanfaatan CD interaktif, web, e-book dan e-learning belum dikuasai, dan 4) Sarana web, e-learning, e-book masih jarang didapat.

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Penyebab mengapa kepemimpinan kepala sekolah tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru yaitu: 1) Kurang terjadinya komunikasi; 2) toleransi yang

tinggi artinya tidak ada sangsi yang tegas tapi terkadang ketika ditegur pun hanya sebatas lisan tanpa adanya teguran secara tertulis, sehingga teguran ini mudah dilupakan; 3) Pembangunan fisik seperti gedung dan sarana yang belum diimbangi dengan pembangunan sumber daya manusia; 4) Intensitas dinas keluar sekolah bagi kepala sekolah yang tinggi.

4. Training : Melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi

Training: melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru disebabkan tiga hal yaitu 1) Orientasi atau tujuan dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi bukan untuk meningkatkan kompetensi; 2) Strata-2 yang diambil tidak melanjutkan kompetensi yang dimiliki ketika lulus strata-1; 3) Budaya lingkungan atau teman dimana ketika sudah lulus dari strata-2, kompetensinya tidak digunakan.

5. Kompetensi Profesional : Melaksanakan program pembelajaran dalam mengajar

Kompetensi profesional: melaksanakan program pembelajaran tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru, dapat disimpulkan beberapa penyebabnya yaitu: 1) Guru melaksanakan program pembelajaran dikejar target kurikulum; 2) Siswa tidak mampu jika mendapat kompetensi terlalu banyak, oleh karena itu siswa hanya diberi kompetensi yang terbatas; dan 3) Guru telah tua atau telah lama mengajar sehingga ia jenuh dengan pekerjaannya.

6. Training : Program magang

Training: program magang tidak mempengaruhi kompetensi profesional disebabkan beberapa hal yaitu: 1) Guru hampir tidak pernah melaksanakan magang kecuali guru produktif; 2) Belum ada aturan dan sosialisasi tentang magang terhadap guru 3) Karena jumlah guru adaptif normatif lebih banyak dibandingkan dengan guru produktif, maka magang dianggap tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru 4) Seringnya guru-guru yang telah mengikuti training ini pindah ke sekolah lain, maka keterampilan/kompetensi yang telah diperoleh tidak bisa dilanjutkan.

7. Training : Seminar dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

Ada beberapa sebab yang menjadikan seminar tidak berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Losarang diantaranya: 1) seminar dan diskusi tentang teknologi jarang dilaksanakan, 2) niat seminar untuk mencari penghargaan, pengakuan, dan mengejar angka kredit untuk kenaikan pangkat, dan 3) Hasil seminar sering tidak disampaikan ke rekan sesama guru, hal ini juga membuat guru-guru yang lain tidak mengetahui perkembangan yang terjadi.

B. SARAN

Karena terdapat tujuh faktor yang tidak berpengaruh maka saran-saran dikelompokkan ke dalam tujuh bagian. Setiap urutan di bawah ini menyarankan sesuai dengan sub faktor-faktor yang tidak mempengaruhi kompetensi profesional guru.

1. Supervisi akademik perlu dilaksanakan bukan sekedar formalitas tetapi memantau perkembangan kompetensi profesional guru. Kepala sekolah dan pengawas dalam melaksanakan supervisi akademik dilakukan secara berkelanjutan agar hasilnya dapat mempengaruhi kompetensi profesional guru. Sementara untuk sekolah, perlu menjadwalkan dengan teratur mengenai daftar guru-guru yang akan disupervisi akademik.
2. Guru-guru perlu meningkatkan kemampuan di bidang teknologi informasi dan komunikasi, bukan hanya sebatas menggunakan *software power point*. Sementara untuk sekolah agar meningkatkan sarana dalam pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi khususnya koneksi internet yang stabil.
3. Kepala sekolah dan guru perlu meningkatkan komunikasi. Perlu adanya penghargaan bagi guru berprestasi dan sanksi yang jelas bagi guru yang melanggar. Kepala sekolah menjadikan dirinya motivator dan inisiator dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.
4. Guru-guru perlu memiliki orientasi atau tujuan dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya.
5. Guru-guru selalu meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang profesional agar mampu mengembangkan kegiatan belajar mengajar yang optimal.

6. Tim sekolah perlu membuat program magang untuk setiap guru baik produktif, adaptif maupun normatif. Program magang dilaksanakan secara berkelanjutan agar kompetensi profesional guru meningkat.
7. Guru-guru perlu mengimplementasikan hasil seminar. Bagi guru yang tidak mengikuti seminar agar aktif bertanya kepada guru yang telah melaksanakan seminar.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Sugiyono 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Atmodiwiryo, Soebagio. 2011. *Manajemen Pengawasan dan Supervisi Sekolah*. Jakarta. Arradizya Jaya.
- Danim, Sudarwan. 2011. *Profesi Kependidikan*. Bandung. Alfabeta.
- 2011. *Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta. Kencana.
- Dale, Margaret. (2003). *Developing Management Skills, The Art of HRD*. Jakarta: Gramedia
- Gibson et. Al. (2005). *Organisasi, Struktur, Perilaku, dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Goleman, Daniel. (2000). *Working With emotional Intellegencies*. Jakarta: P.T Gramedia Pustaka Utama.
- Hamalik, Oemar. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Bandung. Alfabeta.
- Irawan, Prasetya. (2006). *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu sosial*. Jakarta: universitas indonesia.
- Koontz, Harold & O' Donnel, Cyrill. (1972) *An Analysis of managerial Functions*. New York Louis & Miles: MC. Grave-Hill book Coy.
- Keith & Davis, Newstorm. (1994). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Manulang, M. & Marihot AMH Manulang. (2001). *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Yogyakarta. Gajah Mada Press.
- Mulyasa. (2009). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- 2011. *Menjadi Guru professional*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- 2011. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Muslim, Sri Banun.(2009). *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesional Guru*. Bandung. Alfabeta

- Neuman, L.W. (2003). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Fifth edition. London: Allyn & Bacon.
- Hadis, Abdul & Nurhayati. (2010). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung. Alfabeta.
- Peter, Sheal (Ary Ginanjar Agustian). (2003). *Emotional spiritual Quotient (ESQ)*. Jakarta: Arga.
- Prasetyo, Bambang & Jannah, Lina Miftahul. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal dkk. (2009). *Islamic performance Appraisal*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Rivai, Veithzal & Murni, Sylviana. (2009). *Education and Management*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rusman.(2010). *Model-model Pembelajaran*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Sagala, Syaiful. (2010). *Supervisi untuk Profesionalisme Guru*. Bandung. Alfabeta.
- (2010). *Supervisi Pembelajaran*. Bandung. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Syaodih S., Nana. (2005). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Saondi, Andi & Aris Suherman. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung. Refika Aditama.
- Saud, Udin Syaefudin. 2010. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung. Alfabeta
- Spencer, Lyle M. *Competence at work: Models for superior performance* John Wiley & Sons, Inc USA. 1993
- Sudjana, Nana. 2010. *Supervisi akademik: Membina Profesionalisme Melalui Supervisi klinis*. Jakarta: Binamitra Publishing.
- Suhardan, Dadang. (2010). *Supervisi Profesional*. Bandung: Alfabeta
- Tileston, Donna Walker. (2005). *Ten Best Teaching Practices*. California: Corwin Press.

Uno, Hamzah B. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Usman, Moh. Uzer. (2010). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Wahjosumijo. (1987). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

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

B. Tesis

Darwindo, Keri. (2011). *Determinan yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Siswa Sekolah Dasar Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional (RSBI) di Provinsi DKI Jakarta*. Universitas Indonesia.

Hwang, Hyeyoung. (2010). *The Influence of Ecological Context of Teacher Education on South Korean Teacher Educators' Professional*. University of Wisconsin Madison.

Rohmani, Agus. (2010). *Beberapa Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah*. Universitas Indonesia.

Widoyoko. Eko Putro (2005). *Kompetensi Mengajar Guru IPS SMA Kabupaten Purworejo*. Universitas Muhammadiyah Purworejo.

C. Jurnal

Khan, Neemullah Muhammad. 2011. *Needs Assesment of University teachers for professional Enhancement*. International Bussiness and Management. www.ccsenet.org/ijbm.

Gemari Edisi 101/Tahun X/Juni 2009

D. Koran

Kompas 16 Desember 2009

Kompas 1 November 2010

Republika 11 Desember 2010

Kompas 3 maret 2011

E. Laman

Wisconsin Teacher Standard, fileresource.sitepro.com

Kepada Yth. : Bapak/Ibu Guru SMKN 1 Losarang
di_
Losarang

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Ilmu Administrasi-Kekhususan Kebijakan Pendidikan di Universitas Indonesia, saya akan melakukan penelitian guna penulisan tesis dengan Judul : **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru di SMKN 1 Losarang Kabupaten Indramayu.**

Sehubungan dengan hal di atas, saya mohon bantuan Bapak/Ibu guru untuk mengisi angket yang terlampir. Data tersebut hanya untuk kepentingan penelitian saya, dan tidak ada hubungannya dengan penilaian kondite Bapak/Ibu. Untuk itu saya mohon Bapak/Ibu dapat mengisi angket penelitian dengan sebenar-benarnya sesuai dengan kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan tanpa bantuan pihak lain.

Demikian saya sampaikan, atas bantuan dan amal baik Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Titin Kartini

ANGKET PENELITIAN

Petunjuk Pengisian Angket:

- Mohon kuesioner diisi untuk menjawab seluruh pertanyaan yang telah di sediakan
- Berilah tanda silang (x) pada pilihan yang tersedia, dan pilih sesuai dengan fakta/keadaan sebenarnya dengan memilih salah satu dari empat alternative jawaban yaitu: a, b, c, d, atau e. **Masing-masing butir jawaban memiliki bobot nilai: (a) = 5, (b) = 4, (c) = 3, (d) = 2, (e) = 1.**
- Proses Bapak/Ibu menjawab pertanyaan angket penelitian ini, tidak ada jawaban yang salah, oleh sebab itu mohon tidak ada jawaban yang dikosongkan
- Terima kasih atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu menjawab kuesioner penelitian ini.

Karakteristik Responden (*mohon diisi untuk keperluan analisis data*)

- Umur : tahun
- Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan *) coret yang tidak perlu
- Pangkat/Gol. :
- Masa kerja :
- Pendidikan terakhir :

A. Pernyataan variabel Training atau Pelatihan dan Pengembangan (X1)

1. Berapa kali anda pernah mengikuti in-house training (IHT) dalam 2 tahun terakhir?
 - a. Empat kali
 - b. Tiga kali
 - c. Dua kali
 - d. Satu kali
 - e. Belum pernah
2. Berapa kali anda pernah mengikuti program magang dalam 4 tahun terakhir?
 - a. Empat kali
 - b. Tiga kali
 - c. Dua kali
 - d. Satu kali
 - e. tidak pernah
3. Berapa kali anda mengikuti kursus singkat di perguruan tinggi atau lembaga lainnya dalam 4 tahun terakhir?
 - a. Empat kali
 - b. Tiga kali
 - c. Dua kali
 - d. Satu kali
 - e. Belum pernah

4. Pernahkah anda mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga-lembaga yang ditunjuk dalam 4 tahun terakhir?
- a. Ya, empat kali
 - b. Ya, tiga kali
 - c. Ya, dua kali
 - d. Ya, satu kali
 - e. Belum pernah
5. Berapa kali anda mengikuti pembinaan internal di sekolah dalam 2 tahun terakhir?
- a. Empat kali
 - b. Tiga kali
 - c. Dua kali
 - d. Satu kali
 - e. Belum pernah
6. Pendidikan apa yang akan anda tempuh untuk meningkatkan kompetensi?
- a. S3
 - b. S2
 - c. S1/D IV
 - d. D3
 - e. D1
7. Seberapa sering anda mendiskusikan masalah pendidikan yang berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah dalam setahun?
- a. Sangat sering
 - b. Sering
 - c. Jarang
 - d. Satu kali
 - e. Belum pernah
8. Berapa kali anda mengikuti seminar dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dalam dua tahun terakhir?
- a. Empat kali
 - b. Tiga kali
 - c. Dua kali
 - d. Satu kali
 - e. Belum pernah
9. Berapa kali anda mengikuti workshop, misalnya workshop dalam menyusun pengembangan silabus dalam 4 tahun terakhir?
- a. Empat kali
 - b. Tiga kali
 - c. Dua kali
 - d. Satu kali
 - e. Belum pernah
10. Berapa kali anda melakukan penelitian seperti penelitian tindakan kelas selama menjadi guru?
- a. Empat kali
 - b. Tiga kali
 - c. Dua kali
 - d. Satu kali
 - e. Belum pernah

11. Berapa kali anda membuat media pembelajaran dalam satu tahun ajaran?
- a. Empat kali
 - b. Tiga kali
 - c. Dua kali
 - d. Satu kali
 - e. Belum pernah
12. Pernahkah anda membuat karya teknologi yang bermanfaat untuk pendidikan selama menjadi guru?
- a. Ya, empat kali
 - b. Ya, tiga kali
 - c. Ya, dua kali
 - d. Ya, Satu kali
 - e. Belum pernah

B. Pertanyaan Variabel Kualifikasi Akademik (X2)

1. Apa kualifikasi akademik anda saat ini?
- a. S-3
 - b. S-2
 - c. S-1/D-IV
 - d. D-III
2. Apakah latar belakang kualifikasi akademik anda memiliki akta IV dan sesuai dengan bidang akademik yang dimiliki?
- a. Pendidikan keguruan dan memiliki akta IV.
 - b. Bukan pendidikan keguruan, memiliki akta IV dan mengajar sesuai dengan bidang akademik yang dimiliki.
 - c. Pendidikan keguruan dan memiliki akta IV tetapi mengajar tidak sesuai dengan bidang akademik yang dimiliki.
 - d. Bukan dari pendidikan keguruan, memiliki akta IV dan mengajar tidak sesuai dengan bidang akademik yang dimiliki.
 - e. Bukan dari pendidikan keguruan, tidak memiliki akta IV, dan mengajar tidak sesuai dengan bidang akademik yang dimiliki.

C. Pertanyaan Variabel Supervisi Akademik (X3)

1. Berapa kali Kepala Sekolah menjelaskan isi kurikulum setiap mata pelajaran sesuai dengan bidang anda dalam dua tahun terakhir?
- a. Empat kali
 - b. Tiga kali
 - c. Dua kali
 - d. Satu kali
 - e. Belum pernah

2. Berapa kali Kepala Sekolah menjelaskan berbagai strategi pembelajaran dalam dua tahun terakhir?
- a. Empat kali
 - b. Tiga kali
 - c. Dua kali
 - d. Satu kali
 - e. Belum pernah
3. Berapa kali Kepala Sekolah menjelaskan teknik penyusunan silabus mata pelajaran dalam dua tahun terakhir?
- a. Empat kali
 - b. Tiga kali
 - c. Dua kali
 - d. Satu kali
 - e. Belum pernah
4. Berapa kali Kepala Sekolah mengaplikasikan teknik pembelajaran pada saat melaksanakan pengawasan dalam dua tahun terakhir?
- a. Empat kali
 - b. Tiga kali
 - c. Dua kali
 - d. Satu kali
 - e. Belum pernah
5. Berapa kali Kepala Sekolah menjelaskan fungsi rencana pelaksanaan pembelajaran dalam dua tahun terakhir?
- a. Empat kali
 - b. Tiga kali
 - c. Dua kali
 - d. Satu kali
 - e. Belum pernah
6. Berapa kali Kepala Sekolah menjelaskan karakteristik pembelajaran di luar kelas/lapangan dalam setahun?
- a. Empat kali
 - b. Tiga kali
 - c. Dua kali
 - d. Satu kali
 - e. Belum pernah
7. Berapa kali Kepala Sekolah memfasilitasi guru untuk melaksanakan proses pembelajaran di laboratorium dalam setahun?
- a. Empat kali
 - b. Tiga kali
 - c. Dua kali
 - d. Satu kali
 - e. Belum pernah
8. Berapa kali Kepala Sekolah menunjukkan pada guru bagaimana menggunakan media pada proses pembelajaran dalam setahun?
- a. Empat kali
 - b. Tiga kali
 - c. Dua kali
 - d. Satu kali
 - e. Belum pernah

9. Berapa kali Kepala Sekolah menjelaskan manfaat teknologi informasi dan komunikasi pada pembelajaran dalam setahun?

- a. Empat kali
- b. Tiga kali
- c. Dua kali
- d. Satu kali
- e. Belum pernah

D. Pertanyaan Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X4)

1. Seberapa sering Kepala Sekolah anda berkata jujur dan berlaku adil terhadap guru?

- a. Sangat sering
- b. Sering
- c. Jarang
- d. Pernah satu kali
- e. Belum pernah

2. Berapa hari Kepala Sekolah anda hadir di sekolah dalam satu minggu?

- a. Enam hari
- b. Lima hari
- c. Empat hari
- d. Tiga hari
- e. Dua hari

3. Seberapa sering Kepala Sekolah bersikap arif dan bijaksana terhadap guru yang melakukan pelanggaran?

- a. Sangat sering
- b. Sering
- c. Jarang
- d. Satu kali
- e. Belum pernah

4. Seberapa sering Kepala Sekolah selalu melibatkan guru dalam berbagai kegiatan?

- a. Sangat sering
- b. Sering
- c. Jarang
- d. Satu kali
- e. Belum pernah

5. Seberapa sering Kepala Sekolah menumbuhkan rasa percaya diri bahwa anda mempunyai potensi kerja yang tinggi?

- a. Sangat sering
- b. Sering
- c. Jarang
- d. Satu kali
- e. Belum pernah

6. Berapa kali Kepala Sekolah memberi penghargaan/hadiah dalam satu tahun?

- a. Setiap selesai pembelajaran
- b. Dua kali dalam semester
- c. Setiap satu semester
- d. Setiap satu tahun
- e. Belum pernah

E. Pertanyaan Variabel Motivasi (X5)

1. Berapa jam anda mengajar dalam satu minggu?
 - a. > 29 jam
 - b. 24-29 jam
 - c. 21- 23 jam
 - d. 18 – 20 jam
 - e. Kurang dari 18 jam
2. Berapa hari anda mengajar sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran dalam satu minggu yang terdiri dari 24 jam pelajaran?
 - a. Enam hari
 - b. Lima hari
 - c. Empat hari
 - d. Tiga hari
 - e. Dua hari
3. Kapan anda merasa rencana pelaksanaan pembelajaran anda secara tepat disampaikan kepada siswa?
 - a. Setiap jam belajar
 - b. Setiap awal jam pembelajaran
 - c. Setiap selesai istirahat
 - d. Setiap pagi
 - e. Belum pernah
4. Berapa kali anda berharap imbalan yang menjadi tujuan dari pekerjaan anda dalam setiap satu tahun ajaran?
 - a. Duapuluh empat kali
 - b. Duabelas kali
 - c. Enam kali (Setiap dua bulan)
 - d. Empat kali (Setiap tiga bulan)
 - e. Dua kali (Setiap satu semester)
5. Kapan anda menyenangi pekerjaan mengajar dalam satu semester?
 - a. Setiap jam mengajar
 - b. Setiap pergantian kelas
 - c. Setiap pagi
 - d. Setiap awal minggu
 - e. Setiap selesai libur panjang
6. Kapan anda termotivasi untuk lebih giat mengajar dalam satu semester?
 - a. Setiap jam mengajar
 - b. Setiap pergantian kelas
 - c. Setiap selesai istirahat
 - d. Setiap awal minggu
 - e. Setiap selesai libur panjang
7. Kapan anda mengutamakan prestasi dalam mengajar setiap satu semester?
 - a. Setiap jam belajar
 - b. Setiap pergantian kelas
 - c. Setiap pagi
 - d. Setiap awal minggu
 - e. Setelah selesai libur panjang
libur panjang

F. Pertanyaan Variabel Kesejahteraan/Kompensasi (X6)

1. Apakah menjadi guru mensejahterakan kehidupan anda? Ya/Tidak (coret yang tidak perlu). Jika ya, berapa kali anda menerima tunjangan dalam setahun?
 - a. Dua belas kali
 - b. Enam kali
 - c. Dua kali
 - d. Setahun sekali
 - e. Belum pernah

2. Berapa kali anda mendapat gaji yang menurut anda cukup untuk standar gaji guru dalam setahun?
 - a. Dua belas kali
 - b. Enam kali
 - c. Dua kali
 - d. Setahun sekali
 - e. Belum pernah

3. Berapa kali anda menerima insentif dalam setahun?
 - a. Dua belas kali
 - b. Enam kali
 - c. Dua kali
 - d. Setahun sekali
 - e. Belum pernah

4. Berapa kali anda memanfaatkan layanan/jaminan misalnya asuransi kesehatan dalam setahun?
 - a. Dua belas kali
 - b. Enam kali
 - c. Dua kali
 - d. Setahun sekali
 - e. Belum pernah

5. Berapa kali anda mendapat pekerjaan yang cocok antara kompetensi dengan gaji yang diterima setiap setahun?
 - a. Dua belas kali
 - b. Enam kali
 - c. Dua kali
 - d. Setahun sekali
 - e. Belum pernah

6. Berapa kali anda menerima pengakuan/penghargaan atas prestasi yang anda capai selama menjadi guru?
 - a. Enam kali
 - b. Enam kali
 - c. Dua kali
 - d. Setahun sekali
 - e. Belum pernah

7. Berapa kali Kepala Sekolah anda memberi peluang dalam mengembangkan karir misalnya melanjutkan pendidikan selama menjadi guru?
 - a. Empat kali
 - b. Tiga kali
 - c. Dua kali
 - d. Satu kali
 - e. Belum pernah

G. Pertanyaan Variabel Etos Kerja (X7)

1. Kapan anda menerapkan aspek religi/ketakwaan terhadap Tuhan YME dalam mengajar setiap satu semester?
 - a. Setiap pembelajaran
 - b. Sehari sekali
 - c. Seminggu sekali
 - d. Sebulan sekali
 - e. Setiap acara tertentu
2. Kapan anda menerapkan aspek intelektual yaitu menerapkan pengetahuan yang dimiliki dalam dalam mengajar setiap satu semester?
 - a. Setiap pembelajaran
 - b. Sehari sekali
 - c. Seminggu sekali
 - d. Sebulan sekali
 - e. Setiap acara tertentu
3. Berapa kali anda menerapkan aspek sosial seperti bersikap komunikatif dalam mengajar?
 - a. Setiap pembelajaran
 - b. Sehari sekali
 - c. Seminggu sekali
 - d. Sebulan sekali
 - e. Setiap acara tertentu
4. Kapan anda menerapkan aspek sosial seperti bersikap senang bergaul dalam melaksanakan tugas sebagai guru?
 - a. Setiap pembelajaran
 - b. Sehari sekali
 - c. Seminggu sekali
 - d. Sebulan sekali
 - e. Setiap acara tertentu
5. Kapan anda menerapkan aspek personal seperti memahami diri dalam melaksanakan tugas sebagai guru?
 - a. Setiap pembelajaran
 - b. Sehari sekali
 - c. Seminggu sekali
 - d. Sebulan sekali
 - e. Setiap acara tertentu
6. Kapan anda menerapkan aspek personal seperti bersikap jujur dalam melaksanakan tugas sebagai guru?
 - a. Setiap pembelajaran
 - b. Sehari sekali
 - c. Seminggu sekali
 - d. Sebulan sekali
 - e. Setiap acara tertentu

A. Pertanyaan Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (X8)

1. 1. Apakah anda menulis rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) menggunakan komputer? Pilih salah satu: Ya
Tidak
- 1.2. Jika ya, berapa kali anda membuat RPP dalam satu semester?
- a. Setiap pembelajaran
 - b. Sehari sekali
 - c. Seminggu sekali
 - d. Sebulan sekali
 - e. Setiap enam bulan sekali
2. Berapa kali anda menggunakan sumber belajar e-book dalam mengajar setiap satu semester?
- a. Setiap pembelajaran
 - b. Sehari sekali
 - c. Seminggu sekali
 - d. Sebulan sekali
 - e. Setiap acara tertentu
3. Berapa kali anda menggunakan sumber belajar e-learning dalam mengajar setiap satu semester?
- a. Setiap pembelajaran
 - b. Sehari sekali
 - c. Seminggu sekali
 - d. Sebulan sekali
 - e. Setiap acara tertentu
4. Berapa kali anda menggunakan sumber belajar CD pembelajaran/CD tutorial dalam mengajar setiap satu semester?
- a. Setiap pembelajaran
 - b. Sehari sekali
 - c. Seminggu sekali
 - d. Sebulan sekali
 - e. Setiap acara tertentu
5. Berapa kali anda menggunakan sumber belajar digital library dalam megajar setiap satu semester?
- a. Setiap pembelajaran
 - b. Sehari sekali
 - c. Seminggu sekali
 - d. Sebulan sekali
 - e. Setiap acara tertentu
6. Berapa kali anda menerapkan pembelajaran berbasis teknologi informasi dan komunikasi (TIK) sebagai program keahlian kecakapan hidup (*life-skill*) dalam mengajar setiap satu semester?
- a. Setiap pembelajaran
 - b. Sehari sekali
 - c. Seminggu sekali
 - d. Sebulan sekali
 - e. Setiap acara tertentu

B. Pertanyaan Variabel Kompetensi Profesional Guru (Y)

1. Berapa kali anda menerapkan landasan kependidikan filosofis dalam mengajar setiap satu semester?
 - a. Setiap pembelajaran
 - b. Sehari sekali
 - c. Seminggu sekali
 - d. Sebulan sekali
 - e. Setiap acara tertentu

2. Berapa kali anda menerapkan landasan kependidikan psikologis dalam mengajar setiap satu semester?
 - a. Setiap pembelajaran
 - b. Sehari sekali
 - c. Seminggu sekali
 - d. Sebulan sekali
 - e. Setiap acara tertentu

3. Berapa kali anda menerapkan landasan kependidikan sosial dalam mengajar setiap satu semester?
 - a. Setiap pembelajaran
 - b. Sehari sekali
 - c. Seminggu sekali
 - d. Sebulan sekali
 - e. Setiap acara tertentu

4. Berapa kali anda menerapkan teori belajar sesuai taraf peserta didik dalam mengajar setiap satu semester?
 - a. Setiap pembelajaran
 - b. Sehari sekali
 - c. Seminggu sekali
 - d. Sebulan sekali
 - e. Setiap acara tertentu

5. Berapa jam pelajaran yang anda mampu dalam menangani bidang studi yang menjadi tanggung jawab anda selama satu minggu?
 - a. > 29 jam
 - b. 24-29 jam
 - c. 21- 23 jam
 - d. 18 – 20 jam
 - e. Kurang dari 18 jam

6. Berapa kali anda menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi dalam mengajar setiap satu semester?
 - a. Setiap pembelajaran
 - b. Sehari sekali
 - c. Seminggu sekali
 - d. Sebulan sekali
 - e. Setiap acara tertentu

7. Berapa kali anda menggunakan media pembelajaran yang relevan dalam mengajar setiap satu semester?
 - a. Setiap pembelajaran
 - b. Sehari sekali
 - c. Seminggu sekali
 - d. Sebulan sekali
 - e. Setiap acara tertentu

8. Berapa kali anda mengorganisasikan program mengajar setiap satu semester?
- a. Setiap pembelajaran
 - b. Sehari sekali
 - c. Seminggusekali
 - d. Sebulan sekali
 - e. Setiap acara tertentu
9. Berapa kali anda melaksanakan program pembelajaran yang telah dirancang dalam mengajar setiap satu semester?
- a. Setiap pembelajaran
 - b. Sehari sekali
 - c. Seminggu sekali
 - d. Sebulan sekali
 - e. Setiap acara tertentu
10. Berapa kali anda mengevaluasi peserta didik di dalam melaksanakan pembelajaran setiap satu semester?
- a. Setiap pembelajaran
 - b. Sehari sekali
 - c. Seminggu sekali
 - d. Sebulan sekali
 - e. Setiap acara tertentu
11. Berapa kali anda menumbuhkan kepribadian peserta didik (pendidikan karakter) dalam mengajar setiap satu semester?
- a. Setiap pembelajaran
 - b. Sehari sekali
 - c. Seminggu sekali
 - d. Sebulan
 - e. Setiap acara tertentu

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.675
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	1018.720
	df
	378
	Sig.
	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Menerapkan aspek personal seperti bersikap jujur dalam melaksanakan tugas sebagai guru(G6)	.847								
Menerapkan aspek sosial seperti bersikap senang bergaul dalam melaksanakan tugas sebagai guru (G4)	.829								
Menerapkan aspek personal seperti memahami diri dalam melaksanakan tugas sebagai guru (G5)	.816								
Menerapkan aspek intelektual yaitu menerapkan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas sebagai guru (G2)	.788								
Menerapkan aspek sosial seperti bersikap komunikatif dalam melaksanakan tugas sebagai guru (G3)	.728								
Kepala Sekolah menjelaskan isi kurikulum setiap mata pelajaran mata pelajaran sesuai dengan bidang anda dalam dua tahun terakhir C1		.903							
Kepala Sekolah menjelaskan berbagai strategi pembelajaran dalam dua tahun terakhir (C2)		.862							
Kepala Sekolah mengaplikasikan teknik pembelajaran pada saat melaksanakan pengawasan dalam dua tahun terakhir (C4)		.816							
Kepala Sekolah menjelaskan teknik penyusunan silabus mata pelajaran dalam dua tahun terakhir (C3)		.761							

Rotated Component Matrix ^a									
	Component								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
menerapkan landasan kependidikan psikologis dalam melaksanakan pembelajaran (Y2)			.880						
menerapkan landasan kependidikan sosial (Y3)			.825						
menerapkan teori belajar sesuai taraf peserta didik (Y4)			.764						
menggunakan sumber belajar CD pembelajaran/CD tutorial dalam melaksanakan pembelajaran (H4)				.870					
menggunakan sumber belajar digital library dalam melaksanakan pembelajaran (H5)				.848					
menggunakan sumber belajar e-book dalam melaksanakan pembelajaran (H2)				.762					
Kepala Sekolah anda berkata jujur dan berlaku adil terhadap sesama (D1)					.849				
Kepala Sekolah anda memberikan contoh dalam bekerja dan bertindak (D2)					.779				
Kepala Sekolah bersikap arif dan bijaksana terhadap guru yang melakukan pelanggaran (D3)					.774				
pendidikan yang akan ditempu untuk meningkatkan kompetensi (A6)						.734			
menerima insentif dalam setahun (F2)									
mengikuti pembinaan internal di sekolah dalam 2 tahun terakhir (A5)									
melaksanakan program pembelajaran dalam mengajar (Y9)							.729		
melakukan penelitian seperti penelitian tindakan kelas selama menjadi guru (A10)							.700		
memiliki tujuan yang jelas dan menantang dalam melaksanakan tugas sebagai guru (E3)									
pernah mengikuti program magang dalam 4 tahun terakhir (A2)								.818	
mengikuti kursus singkat di perguruan tinggi atau lembaga lainnya dalam 4 tahun terakhir (A3)									

Rotated Component Matrix ^a									
	Component								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
mengikuti seminar dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dalam dua tahun terakhir (A8)									.744
mendiskusikan masalah pendidikan yang berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah dalam setahun (A7)									.740
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.									
a. Rotation converged in 8 iterations.									



```

GET FILE='F:\DATA FAKTOR_9.sav'. REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R
ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT FAKTOR3
/METHOD=STEPWISE FAKTOR1 FAKTOR2 FAKTOR4 FAKTOR5 FAKTOR6 FAKTOR7 FAKTOR8 FAKTOR9.

```

Regression

Notes

Output Created		22-Nov-2011 21:26:24
Comments		
Input	Data	F:\DATA FAKTOR_9.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	70
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT FAKTOR3 /METHOD=STEPWISE FAKTOR1 FAKTOR2 FAKTOR4 FAKTOR5 FAKTOR6 FAKTOR7 FAKTOR8 FAKTOR9.
Resources	Processor Time	0:00:00.094
	Elapsed Time	0:00:00.094
	Memory Required	4948 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] F:\DATA FAKTOR_9.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ETOS KERJA		Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= ,050, Probability-of-F- to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: KOMPETENSI PROFESIONAL

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.487 ^a	.237	.226	.80737

a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.771	1	13.771	21.126	.000 ^a
	Residual	44.326	68	.652		
	Total	58.097	69			

a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA

b. Dependent Variable: KOMPETENSI PROFESIONAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.827	.823		1.005	.319		
	ETOS KERJA	.875	.190	.487	4.596	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KOMPETENSI PROFESIONAL

Excluded Variables^b

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
						Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	SUPERVISI AKADEMIK	.044 ^a	.408	.685	.050	.995	1.005	.995
	PEMANFAATAN TIK	-.100 ^a	-.935	.353	-.114	.978	1.023	.978
	KEPEMIMPINAN KEPSEK	.023 ^a	.216	.830	.026	.987	1.013	.987
	TRAINING PENDIDIKAN	-.033 ^a	-.303	.763	-.037	.977	1.023	.977
	KOMPETENSI PROFESIONAL: MELAKSANAKAN PROGRAM PEMBELAJARAN	.016 ^a	.149	.882	.018	.952	1.051	.952
	TRAINING MAGANG	-.043 ^a	-.404	.687	-.049	.993	1.007	.993
	TRAINING SEMINAR	-.021 ^a	-.196	.845	-.024	.995	1.005	.995

a. Predictors in the Model: (Constant), ETOS KERJA

b. Dependent Variable: KOMPETENSI PROFESIONAL

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	ETOS KERJA
1	1	1.993	1.000	.00	.00
	2	.007	17.006	1.00	1.00

a. Dependent Variable: KOMPETENSI PROFESIONAL

Nilai validitas variabel training

Correlations

		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	Tot_Training
A1	Pearson Correlation	1.000	.407	.284	.232	.572	.317	.238	.257	.411	.389	.346	-.069	.649
	Sig. (2-tailed)		.026	.128	.218	.001	.088	.205	.170	.024	.033	.061	.717	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A2	Pearson Correlation	.407	1.000	.486	.233	.526	.345	.254	.249	.153	.208	.350	.227	.669
	Sig. (2-tailed)	.026		.006	.215	.003	.062	.176	.185	.421	.271	.058	.228	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A3	Pearson Correlation	.284	.486	1.000	.368	.327	.124	.261	.337	.202	.232	.408	.029	.627
	Sig. (2-tailed)	.128	.006		.045	.078	.513	.164	.069	.284	.217	.025	.879	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A4	Pearson Correlation	.232	.233	.368	1.000	.355	.292	.067	.266	.497	.080	.188	.170	.600
	Sig. (2-tailed)	.218	.215	.045		.054	.117	.725	.156	.005	.674	.319	.369	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A5	Pearson Correlation	.572	.526	.327	.355	1.000	.371	.191	.191	.369	.317	.301	-.006	.685
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.078	.054		.044	.311	.312	.045	.087	.106	.976	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A6	Pearson Correlation	.317	.345	.124	.292	.371	1.000	.333	.009	.325	-.060	.260	.102	.479
	Sig. (2-tailed)	.088	.062	.513	.117	.044		.073	.964	.079	.751	.166	.593	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A7	Pearson Correlation	.238	.254	.261	.067	.191	.333	1.000	.235	.282	-.028	.065	.167	.465
	Sig. (2-tailed)	.205	.176	.164	.725	.311	.073		.211	.131	.882	.734	.379	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A8	Pearson Correlation	.257	.249	.337	.266	.191	.009	.235	1.000	.155	.327	.105	.021	.502
	Sig. (2-tailed)	.170	.185	.069	.156	.312	.964	.211		.414	.077	.580	.911	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A9	Pearson Correlation	.411	.153	.202	.497	.369	.325	.282	.155	1.000	-.114	.296	.325	.630
	Sig. (2-tailed)	.024	.421	.284	.005	.045	.079	.131	.414		.550	.112	.080	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A10	Pearson Correlation	.389	.208	.232	.080	.317	-.060	-.028	.327	-.114	1.000	.333	-.225	.366
	Sig. (2-tailed)	.033	.271	.217	.674	.087	.751	.882	.077	.550		.072	.231	.047
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A11	Pearson Correlation	.346	.350	.408	.188	.301	.260	.065	.105	.296	.333	1.000	.000	.543
	Sig. (2-tailed)	.061	.058	.025	.319	.106	.166	.734	.580	.112	.072		1.000	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A12	Pearson Correlation	-.069	.227	.029	.170	-.006	.102	.167	.021	.325	-.225	.000	1.000	.288
	Sig. (2-tailed)	.717	.228	.879	.369	.976	.593	.379	.911	.080	.231	1.000		.123
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Tot_Tr	Pearson Correlation	.649	.669	.627	.600	.685	.479	.465	.502	.630	.366	.543	.288	1.000

Correlations

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	Tot_Training
aining Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.010	.005	.000	.047	.002	.123	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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



Nilai validitas variabel supervisi akademik

Correlations

		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	TOT_C
C1	Pearson Correlation	1.000	.890**	.719**	.783**	.824**	.651**	.517**	.667**	.381	.861**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.038	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C2	Pearson Correlation	.890**	1.000	.774**	.737**	.751**	.560**	.509**	.644**	.350	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.004	.000	.058	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C3	Pearson Correlation	.719**	.774**	1.000	.555	.776**	.560**	.509**	.588**	.523	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.001	.004	.001	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C4	Pearson Correlation	.783**	.737**	.555	1.000	.762**	.478	.374	.528	.343	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.008	.042	.003	.063	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C5	Pearson Correlation	.824**	.751**	.776**	.762**	1.000	.730	.659**	.811**	.567	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C6	Pearson Correlation	.651**	.560**	.560**	.478	.730	1.000	.673**	.847**	.666**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.008	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C7	Pearson Correlation	.517**	.509**	.509**	.374	.659**	.673**	1.000	.810**	.515	.772**
	Sig. (2-tailed)	.003	.004	.004	.042	.000	.000		.000	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C8	Pearson Correlation	.667**	.644**	.588**	.528**	.811**	.847**	.810**	1.000	.633**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.003	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C9	Pearson Correlation	.381	.350	.523**	.343	.567**	.666**	.515	.633**	1.000	.686**
	Sig. (2-tailed)	.038	.058	.003	.063	.001	.000	.004	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT_C	Pearson Correlation	.861**	.836**	.818**	.732**	.930**	.840**	.772**	.892**	.686**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Nilai Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Correlations

		D1	D2	D3	D4	D5	D6	TOT_D
D1	Pearson Correlation	1.000	.438*	.668**	.334	.411*	.425*	.711**
	Sig. (2-tailed)		.016	.000	.071	.024	.019	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
D2	Pearson Correlation	.438*	1.000	.553**	.535**	.511**	.632**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.016		.002	.002	.004	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
D3	Pearson Correlation	.668**	.553**	1.000	.453*	.550**	.614**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.012	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
D4	Pearson Correlation	.334	.535**	.453*	1.000	.394	.665**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.071	.002	.012		.031	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
D5	Pearson Correlation	.411*	.511**	.550**	.394	1.000	.676**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.024	.004	.002	.031		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
D6	Pearson Correlation	.425*	.632**	.614**	.665**	.676**	1.000	.854**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOT_D	Pearson Correlation	.711**	.767**	.843**	.693**	.783**	.854**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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



Nilai validitas variabel motivasi

Correlations

		E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	TOT_E
E1	Pearson Correlation	1.000	.682**	.790**	-.069	.692**	.574**	.199	.772**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.716	.000	.001	.292	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
E2	Pearson Correlation	.682**	1.000	.782**	.164	.413	.488**	.165	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.385	.023	.006	.384	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
E3	Pearson Correlation	.790**	.782**	1.000	.010	.610**	.565**	.137	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.959	.000	.001	.469	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
E4	Pearson Correlation	-.069	.164	.010	1.000	-.017	.083	.004	.365
	Sig. (2-tailed)	.716	.385	.959		.928	.664	.985	.047
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
E5	Pearson Correlation	.692**	.413	.610**	-.017	1.000	.742**	.237	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.023	.000	.928		.000	.207	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
E6	Pearson Correlation	.574**	.488**	.565**	.083	.742**	1.000	.237	.753**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.001	.664	.000		.207	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
E7	Pearson Correlation	.199	.165	.137	.004	.237	.237	1.000	.469**
	Sig. (2-tailed)	.292	.384	.469	.985	.207	.207		.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT_E	Pearson Correlation	.772**	.750**	.777**	.365	.753**	.753**	.469**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.047	.000	.000	.009	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Nilai validitas variabel kompensasi

Correlations

		F1	F2	F3	F4	F5	F6	TOT_F
F1	Pearson Correlation	1.000	.425*	.271	.553**	.350	.388	.639**
	Sig. (2-tailed)		.019	.147	.002	.058	.034	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
F2	Pearson Correlation	.425*	1.000	.387*	.404*	.185	.421*	.679**
	Sig. (2-tailed)	.019		.034	.027	.327	.021	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
F3	Pearson Correlation	.271	.387*	1.000	.577**	.333	.574**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.147	.034		.001	.072	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
F4	Pearson Correlation	.553**	.404*	.577**	1.000	.575**	.695**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.002	.027	.001		.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
F5	Pearson Correlation	.350	.185	.333	.575**	1.000	.474**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.058	.327	.072	.001		.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
F6	Pearson Correlation	.388	.421*	.574**	.695**	.474**	1.000	.814**
	Sig. (2-tailed)	.034	.021	.001	.000	.008		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOT_F	Pearson Correlation	.639**	.679**	.712**	.856**	.673**	.814**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Nilai Validitas Variabel Etos Kerja

Correlations

		G1	G2	G3	G4	G5	G6	TOT_G
G1	Pearson Correlation	1.000	.649**	.649**	.649**	.552**	.653**	.802**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
G2	Pearson Correlation	.649**	1.000	.773**	.773**	.757**	.828**	.918**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
G3	Pearson Correlation	.649**	.773**	1.000	.851**	.588**	.694**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
G4	Pearson Correlation	.649**	.773**	.851**	1.000	.592**	.701**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
G5	Pearson Correlation	.552**	.757**	.588**	.592**	1.000	.830**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.001		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
G6	Pearson Correlation	.653**	.828**	.694**	.701**	.830**	1.000	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOT_G	Pearson Correlation	.802**	.918**	.872**	.875**	.827**	.909**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

Nilai validitas Penguasaan Teknologi Informasi Dan Komunikasi

Correlations

		H1	H2	H3	H4	H5	H6	TOT_TIK
H1	Pearson Correlation	1.000	.582**	.321	.462*	.174	.383*	.610**
	Sig. (2-tailed)		.001	.084	.010	.357	.037	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
H2	Pearson Correlation	.582**	1.000	.428*	.644**	.528**	.676**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.001		.018	.000	.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
H3	Pearson Correlation	.321	.428*	1.000	.372*	.475**	.562**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.084	.018		.043	.008	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
H4	Pearson Correlation	.462*	.644**	.372*	1.000	.689**	.622**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.043		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
H5	Pearson Correlation	.174	.528**	.475**	.689**	1.000	.537**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.357	.003	.008	.000		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
H6	Pearson Correlation	.383*	.676**	.562**	.622**	.537**	1.000	.837**
	Sig. (2-tailed)	.037	.000	.001	.000	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOT_TIK	Pearson Correlation	.610**	.838**	.706**	.825**	.753**	.837**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Nilai Validitas Variabel Kompetensi Profesional

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	TOT_Y
Y1	Pearson Correlation	1.000	.803**	.444**	.285	.241	.591**	.093	.436**	.041	.494**	.539**	.677**
	Sig. (2-tailed)		.000	.014	.128	.200	.001	.625	.016	.832	.006	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.803**	1.000	.598**	.443**	.374**	.635**	.089	.534**	.117	.433**	.495**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.014	.042	.000	.639	.002	.540	.017	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.444**	.598**	1.000	.753**	.616**	.430	.355	.413	.392	.444**	.405**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000		.000	.000	.018	.054	.023	.032	.014	.027	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.285	.443**	.753**	1.000	.460	.263	.191	.230	.230	.269	.228	.539**
	Sig. (2-tailed)	.128	.014	.000		.010	.161	.312	.222	.222	.151	.225	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.241	.374**	.616**	.460	1.000	.637**	.131	.547**	.619**	.192	.204	.631**
	Sig. (2-tailed)	.200	.042	.000	.010		.000	.489	.002	.000	.311	.280	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.591**	.635**	.430	.263	.637**	1.000	.358	.657**	.361	.523**	.478**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.018	.161	.000		.052	.000	.050	.003	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.093	.089	.355	.191	.131	.358	1.000	.303	.339	.194	.159	.457**
	Sig. (2-tailed)	.625	.639	.054	.312	.489	.052		.104	.067	.303	.401	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.436**	.534**	.413	.230	.547**	.657**	.303	1.000	.797**	.532**	.562**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.016	.002	.023	.222	.002	.000	.104		.000	.002	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.041	.117	.392	.230	.619**	.361	.339	.797**	1.000	.313	.387**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.832	.540	.032	.222	.000	.050	.067	.000		.092	.035	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.494**	.433**	.444**	.269	.192	.523**	.194	.532**	.313	1.000	.823**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.006	.017	.014	.151	.311	.003	.303	.002	.092		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	.539**	.495**	.405**	.228	.204	.478**	.159	.562**	.387**	.823**	1.000	.725**
	Sig. (2-tailed)	.002	.005	.027	.225	.280	.008	.401	.001	.035	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT_Y	Pearson Correlation	.677**	.735**	.744**	.539**	.631**	.805**	.457**	.818**	.609**	.719**	.725**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.011	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	TOT_Y
Y1	Pearson Correlation	1.000	.803**	.444*	.285	.241	.591**	.093	.436*	.041	.494**	.539**	.677**
	Sig. (2-tailed)		.000	.014	.128	.200	.001	.625	.016	.832	.006	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.803**	1.000	.598**	.443*	.374*	.635**	.089	.534**	.117	.433**	.495**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.014	.042	.000	.639	.002	.540	.017	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.444*	.598**	1.000	.753**	.616**	.430*	.355	.413*	.392*	.444*	.405*	.744**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000		.000	.000	.018	.054	.023	.032	.014	.027	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.285	.443*	.753**	1.000	.460*	.263	.191	.230	.230	.269	.228	.539**
	Sig. (2-tailed)	.128	.014	.000		.010	.161	.312	.222	.222	.151	.225	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.241	.374*	.616**	.460*	1.000	.637**	.131	.547**	.619**	.192	.204	.631**
	Sig. (2-tailed)	.200	.042	.000	.010		.000	.489	.002	.000	.311	.280	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.591**	.635**	.430*	.263	.637**	1.000	.358	.657**	.361*	.523**	.478**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.018	.161	.000		.052	.000	.050	.003	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.093	.089	.355	.191	.131	.358	1.000	.303	.339	.194	.159	.457*
	Sig. (2-tailed)	.625	.639	.054	.312	.489	.052		.104	.067	.303	.401	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.436*	.534**	.413*	.230	.547**	.657**	.303	1.000	.797**	.532**	.562**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.016	.002	.023	.222	.002	.000	.104		.000	.002	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.041	.117	.392*	.230	.619**	.361*	.339	.797**	1.000	.313	.387*	.609**
	Sig. (2-tailed)	.832	.540	.032	.222	.000	.050	.067	.000		.092	.035	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.494**	.433**	.444*	.269	.192	.523**	.194	.532**	.313	1.000	.823**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.006	.017	.014	.151	.311	.003	.303	.002	.092		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	.539**	.495**	.405*	.228	.204	.478**	.159	.562**	.387*	.823**	1.000	.725**
	Sig. (2-tailed)	.002	.005	.027	.225	.280	.008	.401	.001	.035	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT_Y	Pearson Correlation	.677**	.735**	.744**	.539**	.631**	.805**	.457*	.818**	.609**	.719**	.725**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.011	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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