

**PENGARUH SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI
DI KABUPATEN SLEMAN**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**



Disusun Oleh:

**NUR BAETI
NIM 11404244032**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI
DI KABUPATEN SLEMAN**

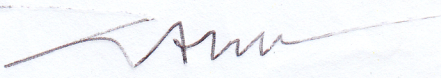
Oleh:

Nur Baeti

11404244032

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di
depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Yogyakarta, September 2015
Pembimbing


Prof. Zamroni, Ph.D.

NIP. 19471010 197503 1 001

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN SLEMAN

Disusun Oleh:
NUR BAETI
NIM. 11404244032

Telah dipertahankan di depan TIM Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta pada tanggal 6 Oktober 2015 dan dinyatakan lulus.

Tim Penguji

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Suwarno, M. Pd	Ketua Penguji		15 / 10 / 2015
Prof. Zamroni, Ph.D	Sekretaris Penguji		25/10/2015 -
Dr. Sugiharsono, M.Si	Penguji Utama		15/10/2015

Yogyakarta, 15 Oktober 2015

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan



Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN

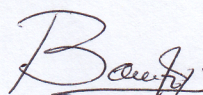
Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Baeti
NIM : 11404244032
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri
di Kabupaten Sleman

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya tidak berisi materi yang dipublikasikan oleh orang lain, kecuali pada bagian tertentu saya ambil sebagai acuan. Apabila ternyata terbukti pernyataan ini tidak benar, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Yogyakarta, September 2015

Penulis



Nur Baeti
NIM. 11404244032

MOTTO

“Sesungguhnya, sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Rabb-mulah hendaknya kamu berharap”

-Q. S. Al-Insyirah-

“Harga kebaikan manusia adalah diukur menurut apa yang telah dilaksanakan/diperbuatnya”

-Ali Bin Abi Thalib-

“Semua orang tidak perlu menjadi malu karena pernah berbuat kesalahan, selama ia menjadi lebih bijaksana daripada sebelumnya”

-Alexander Pope-

“Orang-orang yang sukses telah belajar membuat diri mereka melakukan hal yang harus dikerjakan ketika hal itu memang harus dikerjakan, entah mereka menyukainya atau tidak ”

-Aldus Huxley-

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur atas nikmat yang Allah SWT berikan, karya ini ku persembahkan untuk:

- ♥ *Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Tumino dan Ibu Siti Honimah yang selalu memberikan motivasi dan semangat agar aku selalu berusaha untuk menggapai cita-cita. Terima kasih atas segala doa, kasih sayang, dan dukungannya selama ini.*

Kubingkiskan karya ini untuk:

- ♥ *Kakak-Kakakku, Ami Nur Khotijah, Yuli Indrawati, Yeni Salasati dan Khoerul Aji terima kasih atas segala dukungan dan dorongan semangatnya kepadaku.*
- ♥ *Anggit Permono yang senantiasa tulus membantu, menemani, memberikan dukungan dan semangat, serta kasih sayang dan perhatian yang diberikan selama ini.*
- ♥ *Keponakanku tersayang Hafidza Aurora Khair dan Muhammad Syakif Abdulloh.*
- ♥ *Sahabat-sahabatku (Jati, Mita, Oki, Yunita, Aziza, Eka, Vivi, dan Farida).*
- ♥ *Semua teman-temanku Pendidikan Ekonomi B 2011.*

PENGARUH SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN SLEMAN

Oleh:
Nur Baeti
11404244032

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP terhadap kinerja guru. (2) Pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru. (3) Pengaruh kesejahteraan guru terhadap keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP. (4) Pengaruh sertifikasi terhadap struktur pengaruh kesejahteraan guru dan keterlibatan guru dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran terhadap kinerja guru.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *ex-post facto* dan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman yang berjumlah 524 guru dengan jumlah sampel 207 guru yang diambil dengan teknik *disproportional purposive random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur 0,281 dan critical ratio 4,234 ($p < 0,05$). (2) Kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur 0,395 dan critical ratio 5,948 ($p < 0,05$). (3) Kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur 0,535 dan critical ratio 9,084 ($p < 0,05$). (4) Sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap struktur pengaruh keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur guru bersertifikat 0,294 dan critical ratio 3,901 ($p < 0,05$), sedangkan untuk guru belum bersertifikat diperoleh nilai koefisien jalur 0,299 dan critical ratio 1,277 ($p > 0,05$). (5) Sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap struktur pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur guru bersertifikat 0,362 dan critical ratio 4,812 ($p < 0,05$), sedangkan untuk guru belum bersertifikat diperoleh nilai koefisien jalur 0,169 dan critical ratio 0,723 ($p > 0,05$). (6) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi terhadap struktur pengaruh kesejahteraan guru terhadap keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *squared multiple correlations* pada guru belum bersertifikat lebih besar yaitu 48,9% sedangkan pada guru bersertifikat 33,9%.

Kata kunci: *Sertifikasi, MGMP, Kesejahteraan, Kinerja Guru*

THE EFFECTS OF CERTIFICATION ON THE PERFORMANCES OF TEACHERS AT PUBLIC SHS IN SLEMAN REGENCY

By:
NUR BAETI
11404244032

ABSTRACT

This study aims to investigate: (1) the effect of teachers' involvement in the Subject Matter Teacher Forum (SMTF) on their performances, (2) the effect of teachers' welfare on their performances, (3) the effect of teachers' welfare on their involvement in SMTF activities, and (4) the effect of certification on the structure of the effects of teachers' welfare and their involvement in SMTF activities on their performances.

This was an ex post facto and causal associative study employing the quantitative approach. The research population comprised teachers at public senior high schools (SHS) in Sleman Regency with a total of 524 teachers. The sample, consisting of 207 teachers, was selected by means of the disproportional purposive random sampling technique. The data were collected through a questionnaire and documentation and the data analysis was path analysis.

The results of the study are as follows. (1) Teachers' involvement in SMTF activities has a significant positive effect on their performances. This is indicated by a path coefficient of 0.281 and a critical ratio of 4.234 ($p < 0.05$). (2) Teachers' welfare has a significant positive effect on their performances. This is indicated by a path coefficient of 0.395 and a critical ratio of 5.948 ($p < 0.05$). (3) Teachers' welfare has a significant positive effect on their involvement in SMTF activities. This is indicated by a path coefficient of 0.535 and a critical ratio of 9.084 ($p < 0.05$). (4) Certification has a significant positive effect on the structure of the effect of teachers' involvement in SMTF activities on their performances. This is indicated by a path coefficient of 0.294 and a critical ratio of 3.901 ($p < 0.05$) for certified teachers and uncertified teachers have a path coefficient of 0.299 and a critical ratio of 1.277 ($p > 0.05$). (5) Certification has a significant positive effect on the structure of the effect of teachers' welfare on their performances. This is indicated by a path coefficient of 0.362 and a critical ratio of 4.812 ($p < 0.05$) for certified teachers and uncertified teachers have a path coefficient of 0.169 and a critical ratio of 0.723 ($p > 0.05$). (6) Certification does not have a significant effect on the structure of the effect of teachers' welfare on their involvement in SMTF activities. This is indicated by the value of squared multiple correlations for uncertified teachers which is higher, namely 48.9%, while that for certified teacher is 33.9%.

Keywords: *Certification, SMTF, Welfare, Teachers' Performances*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, Sang pencipta langit dan bumi serta segala isinya yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat diberikan kelancaran dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tak lupa pula shalawat dan salam penulis panjatkan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah diutus ke bumi sebagai lentara bagi hati manusia, Nabi yang telah membawa manusia dari zaman kebodohan menuju zaman yang penuh dengan pengetahuan yang luar biasa seperti saat ini.

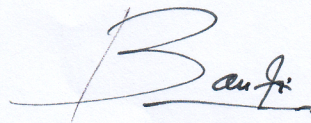
Skripsi yang berjudul “Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman” disusun sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta. Selama penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat saran, bimbingan serta motivasi dari semua pihak. Pada kesempatan ini perkenankan penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan untuk dapat menimba ilmu di universitas ini.
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri yang telah memberikan izin penelitian serta saran dan pengarahan selama penyusunan skripsi ini.
3. Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi, yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam kegiatan akademik maupun non akademik di lingkup Jurusan Pendidikan Ekonomi.
4. Bapak Dr. Sukidjo, M.Pd selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan nasehat akademik.

5. Bapak Prof Zamroni, Ph.D selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan saran, bimbingan hingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si selaku narasumber dan penguji utama yang telah memberikan arahan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Suwarno, M. Pd selaku Ketua penguji yang telah memberikan saran selama penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Ali Muhson, M.Pd yang telah memberikan banyak bantuan selama penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Pendidikan Ekonomi, yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat berarti bagi penulis.
10. Bapak Daring Sudrajat selaku admin Jurusan Pendidikan Ekonomi beserta seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi UNY yang telah memberikan pelayanan akademik selama penulis menjalankan studi.
11. Seluruh keluarga besar yang selalu memberikan doa dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan studi.
12. Seluruh teman-teman seperjuangan Pendidikan Ekonomi 2011 yang selalu menyemangati dan memberikan bantuan serta seluruh kenangan terindah selama berada di bangku perkuliahan.
13. Bapak dan Ibu Guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.
14. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terimakasih atas dukungan dan bantuannya.

Semoga bantuan baik yang bersifat moral maupun material selama penelitian hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini dapat menjadi amal baik dan ibadah, serta mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis telah berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan skripsi ini, apabila masih terdapat kekurangan penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk menciptakan karya yang lebih baik lagi di masa yang akan datang. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, September 2015

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Bauji' with a stylized flourish.

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
 BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	13
1. Kinerja Guru	13
a. Pengertian Kinerja Guru	13
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	16
c. Penilaian Kinerja Guru	27
d. Indikator Kinerja Guru	32
2. Sertifikasi	34

a. Pengertian Sertifikasi	34
b. Tujuan dan Manfaat Sertifikasi	37
c. Prinsip Sertifikasi	41
d. Penyelenggaraan Sertifikasi	43
e. Jalur Sertifikasi	43
f. Mekanisme Sertifikasi	49
3. Keterlibatan Guru dalam kegiatan MGMP	49
a. Pengertian Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP	49
b. Tujuan dan Fungsi MGMP	54
c. Kegiatan MGMP	59
d. Penyelenggaraan MGMP	61
e. Mekanisme Kinerja MGMP	66
f. Pembagaan Tugas dalam MGMP	68
g. Tanggung Jawab MGMP	71
h. Hasil Kerja Yang Diharapkan	74
4. Kesejahteraan Guru	74
a. Pengertian Kesejahteraan Guru	74
b. Indikator Kesejahteraan	75
c. Tunjangan Profesi Guru	77
B. Penelitian yang Relevan	82
C. Kerangka Berfikir	89
D. Paradigma Penelitian	92
E. Hipotesis Penelitian	93

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	94
B. Tempat dan Waktu Penelitian	94
C. Variabel Penelitian	95
D. Definisi Operasional Variabel	95
E. Populasi dan Sampel Penelitian	98
F. Metode Pengumpulan Data	100
G. Instrumen Penelitian	101
H. Uji Coba Instrumen Penelitian	102
1. Uji Validitas	103
2. Uji Reliabilitas	107
I. Teknik Analisis Data	109
1. Analisis Deskriptif	109
2. Uji Prasyarat Analisis	110
3. Analisis Data	111

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Tempat Penelitian	118
B. Deskripsi Data Variabel Penelitian	118
C. Pengujian Prasyarat Analisis	135
1. Uji Normalitas	135

2. Uji Linearitas	136
3. Uji Multikolinearitas	137
D. Analisis Data	138
1. Menilai Kriteria Goodness-Of-Fit	138
2. Analisis Jalur	142
3. Uji Hipotesis.....	144
4. Pengaruh Langsung, Tidak langsung dan Total	150
E. Pembahasan Hasil Penelitian	151
 BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	160
B. Saran	163
C. Keterbatasan Penelitian	163
 DAFTAR PUSTAKA	165
 LAMPIRAN	168

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Kompetensi Guru BK/Konselor dan Guru Mata Pelajaran	96
2. Daftar Nama SMA Negeri dan Jumlah Guru di Kabupaten Sleman	98
3. Jumlah Sampel dalam Penelitian	100
4. Kisi-Kisi Instrumen Kesejahteraan Guru	101
5. Kisi-Kisi Instrumen Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP	101
6. Skor Alternatif Jawaban Instrumen	102
7. Nilai KMO-MSA Instrumen Kesejahteraan Guru	103
8. Uji Validitas Instrumen Kesejahteraan Guru	104
9. Hasil Pengelompokan Analisis Faktor Instrumen Kesejahteraan Guru	106
10. Nilai KMO-MSA Instrumen Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP	106
11. Uji Validitas Instrumen Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP	106
12. Hasil Pengelompokan Analisis Faktor Instrumen Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP	107
13. Interpretasi nilai r	108
14. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	108
15. Pengkategorian Variabel Kesejahteraan Guru	121
16. Pengkategorian Variabel Kesejahteraan Guru Bersertifikat	122
17. Pengkategorian Variabel Kesejahteraan Guru Belum Bersertifikat	124
18. Pengkategorian Variabel Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP ..	127
19. Pengkategorian Variabel Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP Pada Guru Bersertifikat	128
20. Pengkategorian Variabel Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP Pada Guru belum Belum Bersertifikat	130
21. Pengkategorian Variabel Kinerja Guru	132
22. Uji Normalitas Data Semua Guru	135
23. Uji Normalitas Data Guru Bersertifikat	136
24. Uji Normalitas Data Guru Belum Bersertifikat	136
25. Uji Linearitas Data Semua Guru	137
26. Uji Linearitas Data Guru Bersertifikat	137
27. Uji Linearitas Data Guru Belum Bersertifikat	137
28. Uji Multikolinearitas Data Semua Guru	138
29. Uji Multikolinearitas Data Guru Bersertifikat	138
30. Uji Multikolinearitas Data Guru Belum Bersertifikat	138
31. <i>Variance Error</i> Semua Guru	139
32. <i>Variance Error</i> Guru Bersertifikat	139
33. <i>Variance Error</i> Guru Belum Bersertifikat	139
34. <i>Standardized Regression Weight</i> Semua Guru	139
35. <i>Standardized Regression Weight</i> Guru Bersertifikat	140
36. <i>Standardized Regression Weight</i> Guru Belum Bersertifikat	140
37. <i>Kriteria Goodness of Fit</i> Semua Guru	141
38. <i>Kriteria Goodness of Fit</i> Guru Bersertifikat	141
39. <i>Kriteria Goodness of Fit</i> Guru Belum Bersertifikat	141

40. Uji Hipotesis Semua Guru	144
41. Uji Hipotesis Guru Bersertifikat	145
42. Uji Hipotesis Guru Belum Bersertifikat	146
43. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total	150

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma Penelitian	92
2. Diagram Jalur	119
3. Diagram Lingkaran Responden Penelitian	120
4. Diagram Batang Variabel Kesejahteraan Guru	118
5. Diagram Lingkaran Pengkategorian Variabel Kesejahteraan Guru	121
6. Diagram Batang Variabel Kesejahteraan Guru Bersertifikat	122
7. Diagram Lingkaran Pengkategorian Variabel Kesejahteraan Guru Bersertifikat	123
8. Diagram Batang Variabel Kesejahteraan Guru Belum Bersertifikat ...	124
9. Diagram Lingkaran Pengkategorian Variabel Kesejahteraan Belum Guru Bersertifikat	125
10. Diagram Batang Variabel Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP	126
11. Diagram Lingkaran Pengkategorian Variabel Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP	127
12. Diagram Batang Variabel Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP Pada Guru Bersertifikat	128
13. Diagram Lingkaran Pengkategorian Variabel Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP Pada Guru Bersertifikat	129
14. Diagram Batang Variabel Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP Pada Guru Belum Bersertifikat	130
15. Diagram Lingkaran Pengkategorian Variabel Keterlibatan Guru Pada dalam Kegiatan MGMP Guru Bersertifikat	131
16. Diagram Batang Variabel Kinerja Guru	132
17. Diagram Lingkaran Pengkategorian Variabel Kinerja Guru	133
18. Diagram Batang Variabel Kinerja Guru Bersertifikat	134
19. Diagram Batang Variabel Kinerja Guru Belum Bersertifikat	135
20. Diagram Jalur Semua Guru	143
21. Diagram Jalur Guru Bersertifikat	143
22. Diagram Jalur Guru Belum Bersertifikat	143

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Penelitian	168
2. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian	193
3. Tabulasi Data	237
4. Deskriptif Statistik	258
5. Uji Prasyarat Analisis	276
6. Output Analisis Jalur	284
7. Ijin Penelitian	305

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan aspek penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing di zaman yang semakin maju. Pendidikan merupakan investasi jangka panjang dan menjadi kunci masa depan bagi suatu negara agar tidak tertinggal dari peradaban. Pendidikan yang diharapkan yaitu pendidikan yang modern dan bermutu agar mampu menciptakan generasi bangsa yang cerdas dan intelek. Tujuan pendidikan berdasarkan Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN), Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spriritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Pendidikan haruslah dilaksanakan sebaik mungkin sesuai dengan kebutuhan individu, kelompok, masyarakat, negara bahkan dunia. Dewasa ini masalah pendidikan telah menjadi salah satu topik pembicaraan yang cukup mendapat perhatian baik itu dari pemerintah maupun masyarakat. Data yang di rilis oleh UNESCO pada tahun 2012 melaporkan bahwa Indonesia berada di peringkat ke-64 dari 120 berdasarkan penilaian Education Development Index (EDI) atau Indeks Pembangunan Pendidikan. Total nilai EDI itu diperoleh dari rangkuman empat kategori penilaian, yaitu angka partisipasi

pendidikan dasar, angka melek huruf pada usia lima belas tahun ke atas, angka partisipasi menurut kesetaraan gender, dan angka bertahan siswa hingga kelas V Sekolah Dasar (UNESCO: 2012). Data lain yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2013, rata-rata nasional angka putus sekolah usia 7–12 tahun mencapai 0,67 persen atau 182.773 anak; usia 13–15 tahun sebanyak 2,21 persen, atau 209.976 anak; dan usia 16–18 tahun semakin tinggi hingga 3,14 persen atau 223.676 anak. Berdasarkan data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih cukup rendah.

Pemerintah semakin gencar memperbaiki mutu pendidikan. Berbagai usaha yang dilakukan antara lain memperluas kesempatan belajar, peningkatan relevansi pendidikan dengan kebutuhan tenaga kerja serta meningkatkan efisiensi pendidikan, peningkatan kemampuan tenaga pengajar dan kepala sekolah melalui berbagai bentuk pendidikan. Sejak tahun 2000-an, terutama sejak lahirnya Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS), fokus perhatian pemerintah terhadap mutu pendidikan menjadi semakin terasa. Undang-undang ini meskipun problematis, namun telah memberikan tonggak penting bagi peningkatan mutu pendidikan melalui perhatiannya pada standarisasi pendidikan nasional. Dalam pasal 35 undang-undang tersebut menyatakan dengan tegas delapan aspek penyelenggaraan pendidikan harus dikelola menurut standar tertentu, yaitu standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar

penilaian. Jabaran operasional dari amanat pasal 35 ini adalah ditetapkan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Salah satu aspek penting untuk mewujudkan pendidikan yang mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu guru. Guru pada dasarnya merupakan salah satu komponen dalam proses pembelajaran yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dalam bidang pembangunan. Sebagai komponen dalam bidang kependidikan, seorang guru harus berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional.

Guru mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembangunan bidang pendidikan. Oleh karena itu, guru perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Keberhasilan suatu bangsa dalam membangun mutu pendidikannya sangat ditentukan oleh mutu gurunya, hal ini dapat dicermati di negara-negara maju. Dalam konteks pendidikan di Indonesia, persoalan tentang mutu pendidikan di Indonesia telah lama disorot dari berbagai persektif dan cara pandang yang berkaitan dengan kinerja guru.

Kualitas dan kuantitas tenaga pendidik di Indonesia masih sangat rendah. Survei dari World Bank yang melibatkan sedikitnya 12 negara di Asia menunjukkan, kualitas pendidikan Indonesia berada pada posisi terendah se-Asia. Walaupun secara kuantitas jumlah tenaga pendidik di Indonesia cukup memadai, tetapi tidak diimbangi dengan distribusi yang sesuai dengan kebutuhan dan mutu tenaga pendidik yang tinggi. Hal ini dapat dibuktikan dengan masih banyaknya guru yang belum sarjana tetapi mengajar di

SMU/SMK. Selain itu, banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka kuasai. Belum lagi, rekrutmen guru yang sejauh ini masih terindikasi adanya kecurangan sehingga kelayakannya patut dipertanyakan.

Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 4 menegaskan bahwa guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Sebagai tulang punggung pendidikan, guru bukanlah pekerjaan biasa yang berorientasi pada materi semata. Menjadi guru adalah pilihan mulia untuk mengabdikan ilmu dan pengetahuannya bagi kemajuan pendidikan bangsa. Oleh sebab itu, diperlukan kemampuan dan keilmuan yang baik. Semangat inilah yang menjadikan pemerintah mencanakan program sertifikasi yaitu untuk mencapai tahap profesional dalam kinerjanya sebagai agen pembelajaran.

Pemerintah Republik Indonesia melalui Kementrian Pendidikan Nasional pada tahun 2007 melaksanakan sertifikasi guru secara bertahap, yaitu 2,7 juta guru PNS yang ada di Indonesia mulai disertifikasi. Sertifikasi guru adalah sebuah upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru yang nantinya akan berdampak pada meningkatnya mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Kebijakan sertifikasi tertuang dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Undang-undang tersebut menyebutkan bahwa guru yang lulus sertifikasi berarti mereka berkompetensi sehingga berhak atas peningkatan kesejahteraan berbentuk tunjangan fungsional, profesi, struktural, dan kesejahteraan lainnya. Pemberian tunjangan profesi ini tidak

hanya guru yang bertugas sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) tetapi juga guru non PNS, selama yang bersangkutan memiliki sertifikat pendidik. Harapan pemerintah dari program ini, yaitu peningkatan mutu pendidikan baik dari sisi proses maupun hasil pendidikan, bahwa guru akan menjadi profesional.

Upaya peningkatan kualitas dapat dilakukan dengan berbagai hal seperti melalui pendidikan, pelatihan, dan program penyetaraan pendidikan, pengembangan kemampuan profesional guru dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan mengajar. Upaya lain yang dilakukan pemerintah melalui Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Ditjen PMPTK) Depdiknas dengan Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) berupaya untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional yaitu dengan memberdayakan Kelompok Kerja Guru (KKG) Sekolah Dasar dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) SMP, SMA dan SMK. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sebagai organisasi guru mata pelajaran sejenis merupakan organisasi profesi guru yang memiliki potensi dan daya dukung dalam upaya peningkatan kompetensi profesional guru yang berujung pada peningkatan kualitas pendidikan. MGMP mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam membantu meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kompetensi guru. Peraturan pemerintah Nomor 38 tahun 1992 tentang tenaga kependidikan Bab XIII pasal 61 ayat 1 yang menyatakan bahwa tenaga kependidikan dapat membentuk ikatan profesi sebagai wadah untuk meningkatkan dan atau mengembangkan karier, kemampuan, kewenangan

profesional, martabat, dan kesejahteraan tenaga kependidikan demi tercapainya tujuan pendidikan secara optimal.

MGMP merupakan forum/wadah profesionalitas guru yang berada pada suatu wilayah kabupaten/kota/kecamatan/sanggar/gugus sekolah. Ruang lingkungannya meliputi guru PNS maupun Swasta dan guru tidak tetap/honorarium. Penyelenggaraan MGMP menurut Program Pendidikan Menengah Umum tahun 2003 mengenai revitalisasi MGMP. Peran dari MGMP berupa (1) melaksanakan pengembangan wawasan, pengetahuan, dan kompetensi sehingga memiliki dedikasi tinggi, (2) melakukan refleksi diri ke arah pembentukan profil guru yang profesional dan fungsi MGMP dalam konteks manajemen sekolah berupa sebagai wahana komunikasi profesional para guru mata pelajaran dalam rangka peningkatan mutu, pembelajaran melalui berbagai cara spesifikasi diskusi, seminar lokakarya, mengembangkan strategi pembelajaran dengan model pembelajaran yang efektif, dan mengembangkan akreditasi guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Asih Pratiwi (2013) menunjukkan bahwa pelaksanaan MGMP IPA terpadu berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi profesional guru bidang studi IPA SMP/MTS se-kota Magelang. Revitalisasi MGMP diharapkan dapat mendukung secara optimal peningkatan kemampuan kompetensi profesional guru dalam pembelajaran di sekolah-sekolah terkait. Guru perlu didukung secara terus-menerus untuk senantiasa meningkatkan keprofesionalannya. Oleh karena itu, pemberdayaan MGMP dipandang strategis untuk meningkatkan kinerja guru. Peningkatan tersebut

dapat dikaji dari ruang lingkup dan prinsip kerja MGMP dalam konteks manajemen sekolah dan materi MGMP. Secara khusus, peningkatan MGMP dapat pula dikaji dalam agenda atau program MGMP. Dengan demikian program MGMP diharapkan dapat memecahkan semua kesulitan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru, selain itu diharapkan juga dengan adanya forum ilmiah tersebut guru mampu mengembangkan keprofesiannya yaitu misalnya muncul penelitian guna pengembangan ilmu pengetahuan sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Program sertifikasi tersebut ditanggapi beragam oleh guru. Program sertifikasi seharusnya selain meningkat kesejahteraannya juga mampu meningkatkan aktivitas akademik yang menunjang profesinya seperti keterlibatan dalam kegiatan MGMP yang nantinya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja. Menurut Djaali (2007: 21) Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan khususnya guru selain ditentukan oleh kualifikasi akademik dan kompetensi juga ditentukan oleh kesejahteraan yang memadai akan memberikan motivasi kepada guru agar melakukan tugas profesionalnya secara sungguh-sungguh. Kesungguhan seorang guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya akan sangat menentukan perwujudan pendidikan nasional yang bermutu karena berfungsi sebagai pengelola kegiatan pembelajaran.

Gambaran kinerja guru dapat dicermati dari berbagai kajian hasil maupun dampak sertifikasi guru. Hasil kajian yang dilakukan Ditjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) tahun 2008 menunjukkan bahwa

guru yang telah mengikuti (lolos) sertifikasi ternyata tidak serta merta menunjukkan peningkatan kinerja, meski lolos sertifikasi, nilai kompetensi guru rata-rata di angka kisaran 52-64 persen, tak sedikit guru yang nilai kompetensinya terus menurun. Kajian juga menemukan bahwa motivasi guru untuk segera mengikuti sertifikasi bukanlah semata-mata untuk meningkatkan kompetensi, melainkan yang lebih menonjol adalah motivasi finansial berupa tunjangan profesi. Temuan lain hasil survei yang dilakukan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) mengenai dampak sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa kinerja guru yang sudah lolos sertifikasi masih belum memuaskan. Motivasi kerja yang tinggi justru ditunjukkan oleh guru-guru di berbagai jenjang pendidikan yang belum lolos sertifikasi, dengan harapan segera mendapat sertifikasi berikut uang tunjangan profesi. Selain itu, peningkatan kinerja yang diharapkan dari guru yang sudah bersertifikat seperti perubahan pola kerja, motivasi kerja, pembelajaran, atau peningkatan diri dinilai masih tetap sama atau hanya sedikit. Guru-guru yang sudah bersertifikat sudah mulai enggan mengikuti kegiatan akademik yang menunjang peningkatan profesionalisme guru.

Fenomena-fenomena tersebut menarik untuk diteliti sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih dalam pengaruh sertifikasi terhadap struktur pengaruh kesejahteraan, keterlibatan guru dalam mengikuti kegiatan MGMP terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Data yang di rilis oleh UNESCO pada tahun 2012 melaporkan bahwa Indonesia berada di peringkat ke-64 dari 120 berdasarkan penilaian Indeks Pembangunan Pendidikan. Hal tersebut menunjukkan mutu pendidikan di Indonesia yang masih cukup rendah.
2. Rendahnya mutu pendidikan bangsa ini tidak lepas dari kondisi peran guru sebagai salah satu unsur penyelenggara pendidikan.
3. Dalam konteks pendidikan di Indonesia, persoalan tentang mutu pendidikan di Indonesia disorot dari berbagai persektif dan cara pandang yang berkaitan dengan kinerja guru yang kurang baik.
4. Guru belum menunjukkan tingkat profesionalisme yang memadai.
5. Guru yang bersertifikat belum menunjukkan peningkatan kinerja yang memuaskan.
6. Guru bersertifikat mulai enggan mengikuti kegiatan akademik yang menunjang peningkatan profesionalisme.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah seperti yang diuraikan di atas, tampaknya bahwa masalah yang ada kaitannya dengan tema penelitian cukup luas. Oleh karena itu, penelitian ini dibatasi pada keterkaitan antara sertifikasi guru, kesejahteraan guru, keterlibatan guru dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) serta kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh keterlibatan guru dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman?
2. Apakah terdapat pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman?
3. Apakah terdapat pengaruh kesejahteraan guru terhadap keterlibatan guru dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)?
4. Apakah terdapat pengaruh sertifikasi terhadap struktur pengaruh kesejahteraan guru dan keterlibatan guru dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh keterlibatan guru dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman.
2. Mengetahui pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman.

3. Mengetahui pengaruh kesejahteraan guru terhadap keterlibatan guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).
4. Mengetahui pengaruh sertifikasi terhadap struktur pengaruh kesejahteraan guru dan keterlibatan guru dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama mengetahui struktur pengaruh sertifikasi terhadap kesejahteraan dan keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman.
- b. Menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak yang berkemungkinan guna melakukan penelitian lebih lanjut terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, menambah wawasan dan pengalaman baru bagi peneliti sebagai calon guru tentang pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru, selain itu juga sebagai media untuk mendapatkan pengalaman langsung

dalam penelitian, sehingga peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan di lapangan. Secara kongkritnya, sebagai media mengkolerasikan teori pendidikan dengan aplikasi teori pendidikan di lapangan.

- b. Bagi akademik dan praktisi, sebagai wacana sekaligus masukan dalam menentukan kebijakan pendidikan yang terkait dengan pendidikan pada era otonomi daerah. Selain itu dapat dijadikan sebagai bahan kajian di dunia akademis terkait dengan kebijakan sertifikasi dan pengelolaan MGMP sebagai upaya dalam memperbaiki kualitas pendidikan.
- c. Bagi masyarakat, sebagai wacana dalam bidang pembinaan guru dan perlunya pengawasan kepada guru serta profesionalisme guru yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari kata “Job Performance” atau “Actual Performance” (prestasi kerja/prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil prestasi kerja atau output baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2012: 9). Menurut Mulyasa, (2005: 136) kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.

Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perorangan dalam organisasi. Kinerja karyawan dengan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dipergunakan atau dijalankan oleh karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan atau kinerja suatu organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Berdasarkan beberapa

pendapat diatas, kinerja dapat diartikan sebagai penampilan yang melakukan, menggambarkan, dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi, dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi.

Menurut Hamzah B Uno (2008: 15) tenaga pengajar guru merupakan suatu profesi yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang pendidikan. Walaupun pada kenyataannya masih terdapat hal-hal tersebut di luar bidang pendidikan. Perihal tenaga pengajar dengan kinerjanya adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-biologis.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Kinerja guru merupakan perwujudan kompetensi guru yang mencakup kemampuan

dan motivasi untuk menyelesaikan tugas serta motivasi untuk berkembang (Kemendikbud, 2012: 8).

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam pencapaian tujuan pendidikan tidak hanya dalam bidang mengajar di dalam kelas saja tetapi juga kinerja di luar kelas dalam artian di luar mengajar misalnya administrasi siswa. Ukuran kinerja guru secara terperinci dijelaskan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen pasal 35.

Dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 guru dan Dosen pasal 35 ayat (1) beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. Ayat (2) beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sekurang-kurangnya 24 jam (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu. Ayat (3) ketentuan lebih lanjut mengenai beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur oleh pemerintah.

Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur pengajaran yang profesional. Unsur-unsur pengajaran tersebut antara lain kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai, dan mengembangkan bahan pembelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama

dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Wirawan (2009: 5), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor, yaitu: faktor individu dan situasi kerja. Faktor individu menentukan bagaimana ia dapat mengaktualisasikan dirinya dalam lingkungan pekerjaan, sementara faktor situasi kerja mempengaruhi bagaimana individu mengaktualisasikan diri sesuai dengan lingkungan sekitarnya.

Menurut Martinis Yamin (2010: 129), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain sebagai berikut:

- 1) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu tiap guru.
- 2) Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru.
- 3) Faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.

- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah), dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi guru).

Menurut E. Mulyasa (2007: 227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan.

Indrafachrudi (2000: 52) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kedalam dua kategori yakni faktor internal dan faktor eksternal. sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain; lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi.

Untuk menjelaskan secara detail, maka perlu diuraikan secara terpisah berdasarkan teori dari para ahli, sebagai berikut:

1) Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain; motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman,

Salah satu faktor internal yang berpengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan termasuk guru yaitu kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan. Menurut Moh. Uzer Usman (2006: 5), guru merupakan profesi/jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Sedangkan menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 ayat 1 guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini padan jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Profesionalisme yaitu keterampilan atau kualitas yang dibutuhkan atau diharapkan oleh profesi seseorang. Dalam kamus besar bahasa Indonesia profesionalisme adalah mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Jadi guru yang bermutu yaitu guru yang memenuhi standar profesionalisme guru. Guru professional adalah guru yang memiliki kemampuan baik akademik, pedagogis, pribadi maupun sosial.

Berdasarkan UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, ada empat kompetensi yang harus dimiliki/dikuasai oleh seorang guru, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi pedagogik, dan kompetensi professional.

a) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Secara rinci sub-kompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- (1) Sub-kompetensi kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai guru; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
- (2) Sub-kompetensi kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
- (3) Sub-kompetensi kepribadian yang arif memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.

- (4) Sub-kompetensi kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
- (5) Sub-kompetensi akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

b) Kompetensi Pedagogik

Pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Indikator esensial sebagai berikut.

- (1) peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial dengan memanfaatkan prinsip-prinsip: perkembangan kognitif; kepribadian; dan mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik.
- (2) Merancang pembelajaran, memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: memahami landasan kependidikan; menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta

menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.

- (3) Subkompetensi melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial: latar pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- (4) Subkompetensi merancang dan indikator esensial evaluasi pembelajaran: merancang dan melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar; dan memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran.
- (5) Subkompetensi mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik; dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.

c) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan 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 metodologi keilmuannya. Setiap subkompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut:

- (1) Menguasai substansi keilmuan memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; dan menerapkan keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
- (2) Subkompetensi menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial: menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.

d) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki subkompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut:

- (1) Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik.
- (2) Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan pendidik dan tenaga kependidikan lain.
- (3) Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua peserta didik dan masyarakat sekitar.

Kompetensi (kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial) tersebut dalam praktiknya merupakan satu kesatuan yang utuh. Beberapa ahli mengatakan istilah kompetensi profesional sebenarnya merupakan “payung”, karena telah mencakup semua kompetensi lainnya. Sedangkan penguasaan materi ajar secara luas dan mendalam lebih tepat disebut dengan penguasaan sumber bahan ajar. Hal ini mengacu pandangan yang menyebutkan bahwa sebagai guru yang berkompeten memiliki (1) pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, (2) penguasaan bidang studi, baik dari sisi keilmuan maupun kependidikan, (3) kemampuan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik, dan (4) kemauan dan kemampuan mengembangkan profesionalitas dan kepribadian secara berkelanjutan. Dalam menciptakan suasana belajar bagi pendidik dan tenaga kependidikan, pembinaan guru perlu diarahkan untuk mencapai keempat kompetensi tersebut.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu motivasi dan minat. Husaini Usman (2009: 250) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Motivasi mencakup upaya, pantang mundur, dan sasaran. Motivasi melibatkan keinginan seseorang untuk menunjukkan kinerja. Minat merupakan dorongan dari dalam diri yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu aktivitas. Minat ini bukan merupakan bawaan atau

tidak dibawa sejak lahir. Semakin berminat guru pada mata pelajaran atau profesinya, maka semakin besar peluang untuk meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya semakin kurang berminat, maka kinerjanya kemungkinan semakin rendah.

2) Faktor dari luar diri sendiri (ekstern)

Faktor yang berasal dari luar diantaranya keadaan lingkungan, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi (Indrafachrudi, 2000: 52). Salah satu faktor yang mempengaruhi yaitu imbalan atau gaji yang terkait dengan kesejahteraan guru dapat mempengaruhi kinerja. Kesejahteraan guru adalah suatu keadaan terpenuhinya segala kebutuhan hidup baik material maupun non-material, yang dapat diukur dengan adanya pemertaaan pendapatan, pendidikan yang mudah dijangkau, dan kualitas kesehatan yang semakin meningkat dan merata, sehingga dapat membuat seseorang guru merasa aman, santosa, makmur, dan selamat.

Menurut Pandji Anoraga (2006: 19), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, gaji, atau imbalan. Faktor ini walaupun pada umumnya tidak menempati urutan paling atas, tetapi masih merupakan faktor yang mudah mempengaruhi ketenangan dan kegairahan kerja guru. Dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 15 dan 16 tentang gaji dan penghasilan guru dan dosen. Gaji adalah hal yang diterima oleh guru atau dosen atas pekerjaanya

dari penyelenggaraan pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial berkala sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 15 ayat 2-3, guru diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan pemerintah atau pemerintah daerah diberi gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama. Selanjutnya penghasilan adalah hak yang diterima oleh guru atau dosen dalam bentuk finansial sebagai imbalan melaksanakan tugas keprofesionalan yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi dan mencerminkan martabat guru atau dosen sebagai pendidik profesional.

Pasal 14 ayat 1a, menegaskan bahwa guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Pasal 15 ayat 1 menegaskan bahwa “penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sebagaimana dimaksud pasal 14 ayat 1 huruf a meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi”.

Menurut Arif Marwanto (2009: 43) dalam kaitannya dengan kinerja guru, gaji penghasilan memiliki pengaruh yang sangat

signifikan. Seorang guru akan menjalankan tugas profesinya dengan kinerja yang tinggi karena adanya dorongan akan menerima upah untuk mencukupi kebutuhan hidup. Pemenuhan kebutuhan hidup dengan gaji penghasilan yang diterima menjadi faktor utama dalam bekerja. Jika kebutuhan hidup tidak terpenuhi oleh gaji/penghasilan yang diterima, seorang guru akan mencari penghasilan lain dengan bekerja selain tugas pokoknya. Konsekuensi dari pekerjaan lain sebagai upaya pemenuhan kebutuhan hidup tersebut akan berimbas pada pekerjaan utamanya.

Faktor eksternal lain yang dijelaskan oleh E. Mulyasa yaitu Kelompok Kerja Guru atau Musyawarah Guru Mata Pelajaran. Menurut Mulyasa, (2013: 151) MGMP adalah wadah kegiatan guru mata pelajaran sejenis pada jenjang menengah untuk memecahkan berbagai masalah, memperbaiki, dan meningkatkan kualitas pembelajaran, serta menyempurnakan pembelajaran secara terus-menerus dan berkesinambungan. Pemecahan masalah tersebut dimulai dari masalah-masalah yang dihadapi di kelas, seperti perbedaan persepsi terhadap standar kompetensi dan kompetensi dasar (SKKD), perbedaan penguasaan materi antar guru dan antar wilayah, perbaikan strategi dan metode pembelajaran, pendayagunaan media dan sumber belajar serta sistem evaluasi yang secara langsung atau tidak langsung menunjang efektivitas pembelajaran.

Melalui forum musyawarah guru, diharapkan persoalan dapat diatasi, termasuk bagaimana mengembangkan kurikulum, silabus dan RPP. Sehingga nantinya guru mampu menciptakan pembelajaran yang efektif dan menyenangkan, mencari dan mengembangkan berbagai alternatif pembelajaran yang tepat serta menemukan berbagai variasi metode dan variasi media untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain: (1) pengetahuan dan keterampilan; (2) karakter guru; (3) tingkat kesejahteraan (*reward system*); (4) lingkungan atau iklim kerja guru; (6) motivasi atau semangat kerja; (7) kelompok kerja guru.

c. Penilaian Kinerja Guru

Menurut Hadari Nawawi (2006: 67) kinerja perlu dinilai dan hasilnya harus dipergunakan untuk membantu pekerja atau karyawan, agar secara terus-menerus berusaha memiliki yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokoknya. Untuk itu diperlukan suatu sistem penilaian kinerja yang efektif dan efisien agar berfungsi secara maksimal dalam membantu karyawan atau pekerja agar kinerjanya tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hadari Nawawi (2006: 71) mengatakan bahwa “secara sederhana evaluasi kinerja berarti proses organisasi melakukan penilaian terhadap pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya”. Selanjutnya Hadari Nawawi (2006: 71) mengatakan “evaluasi kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur/menilai, dan

mengelola pelaksanaan pekerjaan oleh pekerja”. Penilaian kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 69) adalah suatu penilaian kinerja yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Sedangkan menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2005: 231), penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyedia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja tas kinerja dengan deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Penilaian kinerja guru pada hakikatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru, dan untuk guru. Hal ini penting terutama untuk melakukan pemetaan terhadap kompetensi dan kinerja seluruh guru dalam berbagai jenjang dan jenis pendidikan. Hasil penilaian kinerja guru tersebut dapat digunakan guru, kepala sekolah, dan pengawas untuk melakukan refleksi terkait dengan tugas dan fungsinya dalam rangka memberikan layanan kepada masyarakat dan meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru (E. Mulyasa, 2013: 88). Dengan demikian penilaian kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 tahun 2009, menegaskan bahwa penilaian

kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan, dan jabatannya. Penilaian kinerja guru dilakukan secara rutin setiap tahun yang menyoroti 14 (empat belas kompetensi) bagi guru pembelajaran, dan 17 (tujuh belas) kompetensi bagi guru BK/ konselor, serta pelaksanaan tugas tambahan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah atau madrasah.

Sistem PKG merupakan serangkaian program penilaian kinerja yang dirancang untuk mengidentifikasi kompetensi guru, terutama berkaitan dengan kompetensi profesional dan pedagogik yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya, baik langsung maupun tidak langsung (E. Mulyasa, 2013: 89). Secara umum PKG memiliki dua fungsi utama, seperti yang dikemukakan kemendiknas berikut ini.

- 1) Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah. Dengan demikian, profil kinerja yang menggambarkan kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknasi sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru yang dapat digunakan sebagai basis untuk merencanakan PKB.
- 2) Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang

relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Oleh karena itu, kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

- 3) Lebih lanjut Kemendiknas mengemukakan bahwa penilaian kinerja guru diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran dalam menciptakan insan yang cerdas komprehensif, dan berdaya saing tinggi.

Sedangkan E. Mulyasa (2007: 157) menjelaskan tentang manfaat penilaian tenaga pendidikan:

“Penilaian tenaga pendidikan biasanya difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga penting bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan, penilaian berguna sebagai umpan balik terhadap berbagai hal, kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi tenaga kependidikan sangat penting dalam mengambil keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan”.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja penting dilakukan oleh suatu sekolah untuk perbaikan kinerja guru itu sendiri maupun untuk sekolah dalam hal menyusun kembali rencana atau strategi baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Penilaian yang dilakukan dapat menjadi masukan bagi guru dalam memperbaiki dan

meningkatkan kinerjanya. Selain itu penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan guru sendiri menuju guru yang profesional.

Menurut E. Mulyasa (2013: 90) hakikat PKG adalah untuk meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan dan pengawasan yang dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan. Pembinaan dan pengawasan tersebut dapat dilakukan oleh sesama guru, kepala sekolah, dan pengawas sehingga diperoleh guru profesi sebagai basis peningkatan kualitas pendidikan. Penilaian kinerja guru tidak dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan sebagai dorongan bagi guru dalam pengertian konstruktif guna mengembangkan diri menjadi lebih profesional dan pada akhirnya nanti akan meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik. Hal ini menuntut perubahan pola pikir serta perilaku dan kesediaan guru untuk merefleksikan diri secara berkelanjutan. Instrumen evaluasi terhadap kinerja dan kompetensi guru yaitu:

- 1) Evaluasi oleh atasan. Setiap tenaga pendidik akan mendapatkan evaluasi langsung dari atasannya (kepala sekolah/madrasah) untuk kurun waktu setiap tahun. Setiap dua setengah tahun atau tiga tahun, hasil penilaian atasan itu akan dijadikan sebagai bahan administrasi kenaikan pangkat/golongan, atau kenaikan gaji berkala.

- 2) Penilaian oleh pengawas. Pengawas pendidikan merupakan komponen lain yang turut melakukan evaluasi kinerja pendidik. Dalam konsep yang dimilikinya, pengawas sekolah atau pengawas bidang studi tersebut memiliki peluang untuk berperan sebagai supervisi bagi tenaga pendidik di lapangan. Peran dan fungsi pengawas ini, sangat nyata dan strategis bagi pengawasan kinerja guru di lapangan.
- 3) Kebijakan sertifikasi profesi guru. sertifikasi ini merupakan instrumen penting dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja guru dan lembaga pendidikan.

d. Indikator Kinerja Guru

Dalam Penilaian Kinerja Guru (PKG), Guru wajib mencatat dan menginventarisasikan seluruh kegiatan yang dilakukan. Penilaian Kinerja Guru (PKG) terhadap Guru dilakukan minimal satu kali dalam setahun. Penilaian Kinerja Guru (PKG) untuk kenaikan pangkat Guru yang akan dipertimbangkan untuk naik pangkat dilakukan minimal 2 kali dalam satu tahun, yaitu 3 bulan sebelum periode kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil. Penilaian Kinerja Guru (PKG) menggunakan instrumen yang didasarkan kepada: 14 kompetensi bagi guru kelas dan/atau mata pelajaran; 17 kompetensi bagi guru BK/konselor dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah (Kepsek, Wakasek, dsb.)

1) Kompetensi Guru Mata Pelajaran

- a) Mengetahui karakteristik anak didik.

- b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
 - c) Pengembangan kurikulum.
 - d) Kegiatan pembelajaran yang mendidik.
 - e) Memahami dan mengembangkan potensi.
 - f) Komunikasi dengan peserta didik.
 - g) Penilaian dan evaluasi.
 - h) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
 - i) Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.
 - j) Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru.
 - k) Bersikap inklusif, bertindak obyektif dan tidak diskriminatif.
 - l) Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat.
 - m) Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
 - n) Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif
- 2) Guru BK/Konselor
- a) Menguasai teori dan praksis pendidikan.
 - b) Mengaplikasikan perkembangan fisiologis dan psikologis serta perilaku konseling.
 - c) Menguasai esensi pelayanan BK dalam jalur, jenis, dan jenjang satuan pendidikan.

- d) Beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME.
- e) Menghargai dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, individualitas dan kebebasan memilih.
- f) Menunjukkan integritas dan stabilitas kepribadian yang kuat.
- g) Menampilkan kinerja berkualitas tinggi.
- h) Mengimplimentasikan kolaborasi internal di tempat bekerja.
- i) Berperan dalam organisasi dan kegiatan profesi BK.
- j) Mengimplimentasi kolaborasi antar profesi.
- k) Menguasai konsep dan praksis asesmen untuk memahami kondisi, kebutuhan dan masalah konseling.
- l) Menguasai kerangka teoritik dan praksis BK.
- m) Merancang program BK.
- n) Mengimplementasikan program BK yang komprehensif.
- o) Menilai proses dan hasil kegiatan bimbingan dan konseling.
- p) Memiliki kesadaran dan komitmen terhadap etika profesional.
- q) Menguasai konsep dan praktis penelitian dalam BK.

2. Sertifikasi

a. Pengertian Sertifikasi

Guna meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, pemerintah telah mengambil beberapa langkah kongkrit yang salah satunya adalah program sertifikasi guru. Pelaksanaan sertifikasi guru ini, merupakan salah satu wujud implementasi Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005

merupakan landasn hukum dari pelaksanaan setifikasi guru yang disahkan pada tanggal 30 Desember 2005. Landasan hukum yang lain yaitu Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru dalam Jabatan yang ditetapkan pada tanggal 4 Mei 2007.

Kutipan beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen sebagai berikut:

Pasal 1 butir 11: *sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen.*

Pasal 8: *guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.*

Pasal 11 butir 1: *sertifikat pendidik sebagaimana dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.*

Pasal 16: *guru yang memiliki sertifikat pendidik memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji guru, guru negeri maupun swasta dibayar pemerintah.*

Pengertian lainnya yaitu menurut Marselus (2011: 68), sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada suatu objek tertentu (orang, barang, atau organisasi tertentu) yang menandakan bahwa objek tertentu layak atau sesuai dengan kriteria, atau standar tertentu. Adapun menurut E. Mulyasa (2013: 34), sertifikasi guru diartikan proses uji kompetensi

yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik. Sertifikasi guru merupakan prosedur yang digunakan oleh pihak yang berwenang untuk memberikan jaminan tertulis bahwa seseorang telah memenuhi persyaratan standar kompetensi untuk melakukan pekerjaan profesi guru.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Masnur Muslich (2007: 2), sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yang memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani, dan rohani serta memiliki kemampuan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak. Sasaran utama program sertifikasi adalah menjadikan guru sebagai pendidik profesional yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga mampu menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu tinggi karena mereka terlibat langsung dalam proses pendidikan.

Sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru dan meningkatkan kesejahteraan guru. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru yang telah lolos uji sertifikasi akan diberikan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok, hal ini sebagai salah satu upaya lain dari pemerintah yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan guru di lapangan, selain itu untuk meningkatkan motivasi guru dalam bekerja. Tunjangan ini berlaku bagi guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun swasta.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikasi kepada guru sebagai bukti bahwa guru telah memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan sehingga layak disebut pendidik profesional.

b. Tujuan dan Manfaat sertifikasi

Undang-undang guru dan dosen menyatakan bahwa sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya. Oleh karena itu, lewat sertifikasi ini diharapkan guru menjadi pendidik yang profesional, yaitu yang berpendidikan minimal S-1/D-4 dan berkompetensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan pemilikan sertifikat pendidik setelah dinyatakan lulus uji kompetensi. Atas profesinya itu, guru berhak mendapatkan imbalan (*reward*) berupa tunjangan profesi dari pemerintah sebesar satu kali gaji pokok.

Peningkatan mutu guru lewat sertifikasi ini sebagai upaya peningkatan mutu tenaga pendidik secara nasional. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus yang diikuti dengan penghasilan bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerjanya bagus maka proses kegiatan belajar mengajar juga bagus. Kegiatan belajar mengajar yang bagus diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu. Pemikiran itulah yang mendasari bahwa guru perlu disertifikasi. Menurut Marselus (2011: 76-77) tujuan sertifikasi, diantaranya:

- 1) Sertifikasi dilakukan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan tujuan nasional.
- 2) Sertifikasi juga dilakukan untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pendidikan.
- 3) Sertifikasi untuk meningkatkan martabat guru.
- 4) Sertifikasi untuk meningkatkan profesionalisme guru. Sertifikasi dapat menjadi sebuah bentuk *post quality control* yakni pengendalian mutu terhadap output yang dilakukan sebelum output itu digunakan di dalam masyarakat.

Menurut E. Mulyasa (2013: 24) standar kompetensi dan sertifikasi guru memiliki tujuan utama, yaitu pemberdayaan guru. Pemberdayaan tersebut dimaksudkan untuk mengangkat harkat dan martabat guru dalam kesejahteraannya, hak-haknya, dan memiliki posisi yang seimbang dengan profesi yang lain lebih mapan dalam kehidupannya. Melalui standar kompetensi dan sertifikasi guru sebagai proses pemberdayaan, diharapkan ada perbaikan tata kehidupan yang lebih adil, demokratis, serta tegaknya kebenaran dan keadilan di kalangan guru dan tenaga kependidikan. Dalam standar kompetensi dan sertifikasi guru, pemberdayaan dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja sekolah melalui kinerja guru agar dapat mencapai tujuan secara optimal, efektif, dan efisien.

Lebih lanjut Mulyasa (2013: 35-36) mengemukakan sertifikasi pendidikan dan tenaga kependidikan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1) Pengawasan Mutu

- a) Lembaga sertifikasi yang telah mengidentifikasi dan menentukan seperangkat kompetensi yang bersifat unik.
- b) Untuk setiap jenis profesi dapat mengarahkan paa praktisi untuk mengembangkan tingkat kompetensinya secara berkelanjutan.
- c) Peningkatan profesionalisme melalui mekanisme seleksi, baik pada waktu awal masuk organisasi profesi maupun pengembangan karier selanjutnya.
- d) Proses seleksi yang lebih baik, program pelatihan yang lebih bermutu maupun usaha belajar secara mandiri untuk mencapai peningkatan profesionalisme.

2) Penjamin Mutu

- a) Adanya proses pengembangan profesionalisme dan evaluasi terhadap kinerja praktisi akan menimbulkan persepsi masyarakat dan pemerintah lebih baik terhadap organisasi profesi beserta anggotanya. Dengan demikian pihak berkempeningan, khususnya para pelanggan/pengguna akan makin menghargai organisasi profesi dan sebaliknya organisasi profesi dapat memberikan jaminan atau melindungi para pelanggan/pengguna.

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

Sedangkan menurut Marselus (2011: 77-78), manfaat dari sertifikasi guru sebagai berikut:

- 1) Melindungi profesi guru dari praktik layanan pendidikan yang tidak kompeten sehingga dapat merusak citra profesi guru itu sendiri. Sertifikasi guru merupakan sebuah bentuk pengakuan terhadap profesionalisme guru. Dengan disertifikasi maka profesi guru terlindungi sebagai sebuah profesi yang bermartabat karena dengan itu dapat diketahui manakah praktik-praktik guru yang profesional dan manakah yang tidak profesional.
- 2) Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional.
- 3) Meningkatkan kesejahteraan guru.

Sertifikasi merupakan sarana untuk mencapai tujuan, perlu kesadaran dan pemahaman dari semua pihak bahwa sertifikasi adalah sarana untuk menuju peningkatan mutu pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan nasional. Guru yang mengikuti sertifikasi, tujuan utama bukan untuk mendapatkan tunjangan profesi, melainkan untuk menunjukkan bahwa yang bersangkutan telah memiliki kompetensi sebagaimana yang disyaratkan dalam standar kompetensi guru. Tunjangan profesi adalah konsekuensi atas kemampuan yang dimiliki. Dengan menyadari hal ini,

guru tidak akan mencari jalan lain guna memperoleh sertifikasi profesi, kecuali mempersiapkan diri dengan belajar yang benar untuk menghadapi sertifikasi. Berdasarkan hal tersebut, sertifikasi akan membawa dampak positif, yaitu meningkatnya mutu guru sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan.

c. Prinsip Sertifikasi

Menurut Mulyasa (2004: 85-87) pelaksanaan sertifikasi guru didasarkan pada prinsip sebagai berikut:

- 1) Dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel. Objektif yaitu mengacu kepada proses perolehan sertifikat pendidik yang tidak diskriminatif dan memenuhi standar pendidikan nasional. Transparan yaitu mengacu kepada proses sertifikasi yang memberikan peluang kepada para pemangku kepentingan pendidikan untuk memperoleh akses informasi tentang pengelolaan pendidikan, yang sebagai suatu sistem meliputi masukan, proses, dan hasil sertifikasi. Akuntabel merupakan proses sertifikasi yang dipertanggungjawabkan kepada pemangku kepentingan pendidikan secara administratif, finansial, dan akademik.
- 2) Berujung pada peningkatan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan mutu guru dan kesejahteraan guru.

Sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan mutu guru yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru.

Guru yang telah lulus uji sertifikasi guru akan diberi tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok sebagai bentuk upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru.

3) Dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Program sertifikasi guru dilaksanakan dalam rangka memenuhi amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

4) Dilaksanakan secara terencana dan sistematis.

Agar pelaksanaan program sertifikasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien, harus dirncanakan secara matang dan sistematis.

5) Menghargai pengalaman kerja guru

Pengalaman kerja guru di samping lamanya guru mengajar juga termasuk pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti, karya yang pernah dihasilkan baik dalam bentuk tulisan maupun media pembelajaran, serta aktivitas lain yang menunjang profesionalitas guru.

6) Jumlah peserta sertifikasi guru ditetapkan oleh pemerintah. Untuk efektivitas dan efisiensi pelaksanaan sertifikasi guru serta penjaminan kualitas hasil sertifikasi, jumlah peserta pendidikan profesi dan uji kompetensi setiap tahunnya ditetapkan oleh pemerintah.

d. Penyelenggara Sertifikasi

Penyelenggaraan sertifikasi guru adalah LPTK yang telah ditentukan oleh pemerintah berdasarkan kriteria-kriteria tertentu, dan dalam proses pelaksanaannya bekerja sama dengan Ditjen PMPTK/Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota sebagai pengelola guru dan Dirjen Dikti/ perguruan tinggi sebagai penyelenggara sertifikasi

e. Jalur Sertifikasi

Sertifikasi guru di Indonesia dikenal dengan dua jenis sertifikasi yaitu sertifikasi guru dalam jabatan dan sertifikasi guru pra-jabatan. Sertifikasi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui :

1) Penilaian portofolio

Portofolio dinilai oleh LPYK penyelenggara sertifikasi guru yang dikoordinasikan Konsorsium Sertifikasi Guru (KSG). Unsur KSG terdiri atas LPTK, Ditjen DIKTI, dan Ditjen PMPTK. Portofolio adalah bukti fisik (dokumen) yang menggambarkan pengalaman berkarya/prestasi yang dicapai dalam menjalankan tugas profesi sebagai guru dalam interval waktu tertentu. Dokumen ini terkait dengan unsur pengalaman, karya, dan prestasi selama guru yang bersangkutan menjalankan peran sebagai agen pembelajaran (kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial). Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dan Dosen dalam Jabatan, komponen portofolio meliputi :

a) Kualifikasi akademik

Kualifikasi akademik adalah pendidikan formal tertinggi yang sudah diikuti oleh peserta sertifikasi yang dibuktikan melalui ijazah atau diploma yang dimiliki. Bagi guru yang sudah berkualifikasi S1/D-IV atau di atasnya (S2/S3) dibuktikan dengan ijazah S1/D-IV atau ijazah S2/S3. Sementara bagi guru yang belum berijazah S1/D-IV sesuai dengan amanat Ketentuan Peralihan pasal 66 Peraturan Pemerintah No. 74 tentang Guru maka kualifikasi akademik yang dimaksud adalah ijazah pendidikan terakhir (SPG/SGO/SMTA, D-I, D-II, arjana Muda). Bukti fisik untuk komponen ini adalah ijazah atau sertifikat diploma.

b) Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan yaitu kegiatan pengembangan profesional yang dilakukan sebelumnya dalam rangka peningkatan kompetensi selama melaksanakan tugas sebagai guru baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional maupun internasional.

c) Pengalaman mengajar

Pengalaman mengajar yakni masa kerja sebagai pendidik pada jenjang, jenis, dan satuan pendidikan tertentu. Bukti fisik yang terkait dengan komponen ini meliputi surat keputusan pengangkatan guru untuk pengajar pada satuan pendidikan tersebut, surat tugas, surat keterangan dari lembaga yang berwenang

(pemerintah, pemerintah daerah, penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan).

d) Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran

Perencanaan pembelajaran adalah persiapan pembelajaran yang dibuat guru sebelum melaksanakan pembelajaran untuk mencapai kompetensi atau topik tertentu.

e) Penilaian dari atasan dan pengawas

Penilaian atasan dan pengawas mencakup penilaian terhadap kompetensi kepribadian dan sosial (ketaatan menjalankan ajaran agama, tanggung jawab, kejujuran, kedisiplinan, keteladanan, etos kerja, inovasi, dan kreativitas, kemauan menerima kritik dan saran, kemampuan berkomunikasi, serta kemampuan bekerja sama. Penilaian menggunakan format yang telah disediakan.

f) Prestasi akademik

Prestasi akademik mencakup prestasi yang dicapai oleh guru dalam tugasnya sebagai guru dan yang mendapat pengakuan dari lembaga atau panitia penyelenggara (tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional atau internasional).

g) Karya pengembangan profesi

Karya pengembangan profesi yaitu hasil karya dan atau aktivitas guru yang menunjukkan adanya upaya pengembangan profesi.

h) Keikutsertaan dalam forum ilmiah

Partisipasi guru dalam berbagai forum ilmiah (seminar, semiloka, sarasehan, diskusi panel, kolokium, dan sebagainya) pada tingkat serendah-rendahnya kecamatan dapat menjadi salah satu komponen penilaian dalam penilaian portofolio.

i) Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial

Pengalaman adalah keikutsertaan guru menjadi pengurus organisasi kependidikan atau organisasi sosial pada tingkat desa/kelurahan, kecamatan, kabupaten/kota, propinsi, nasional atau internasional dan atau mendapat tugas tambahan. Pengurus organisasi di bidang kependidikan seperti forum komunikasi Kepala Sekolah (KKKS atau MKKS), forum kelompok kerja guru atau (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia, Persatuan Guru Republik Indonesia, Himpunan Evaluasi Pendidikan Indonesia (HEPI), Asosiasi Bimbingan dan Konseling Indonesia (ABKIN), Ikatan Sarjana Manajemen Pendidikan Indonesia (ISMaPI), Asosiasi Pendidikan Khusus Indonesia (APKHIN), dan organisasi kependidikan lainnya yang diakui. Sedangkan pengurus organisasi sosial antara lain: ketua RT, Ketua RW, Ketua LMD/BPD, pembina kegiatan keagamaan (takmir masjid, pengurus gereja dll sejenisnya) serta mendapat tugas tambahan. Tugas tambahan tersebut yakni sebagai kepala sekolah, wakil kepala sekolah, pembantu kepala sekolah/kepala urusan, ketua jurusan, ketua program keahlian,

kepala laboratorium, kepala studio, kepala klinik rehabilitasi, wali kelas (guru kelas TK/SD), pembina kegiatan ekstrakurikuler (pramuka, drumband, mading, karya ilmiah remaja, dll).

j) Penghargaan yang relevan dalam bidang pendidikan

Penghargaan yang relevan dalam bidang pendidikan adalah penghargaan yang diperoleh guru atas dedikasinya dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik dan atau bertugas di daerah khusus dan memenuhi kriteria kuantitatif (waktu, hasil, lokasi/geografis), dan kuantitatif (komitmen, etos kerja), baik pada tingkat satuan pendidikan, desa, kelurahan, kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional maupun internasional.

2) Pendidikan dan latihan profesi guru

Bagi guru yang belum lulus penilaian portofolio, dalam artian belum mencapai skor minimal yang dipersyaratkan untuk kelulusan portofolio, terdapat dua kemungkinan: 1) Melengkapi dokumen portofolio yang diperkirakan dapat memengaruhi skor peningkatan kelulusan portofolio atau 2) Diharuskan mengikuti pendidikan dan pelatihan guru (PLPG). Penyelenggara PLPG adalah LPTK penyelenggara sertifikasi guru dalam jabatan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. PLPG dilaksanakan selama 30 jam teori dan 60 jam praktik (1 jam setara dengan 50 menit). Di awal pelaksanaan PLPG, kemampuan guru akan dites terlebih dahulu sesuai dengan bidang studi yang diampunya. Selama mengikuti diklat profesi ini, guru akan

menerima pendalaman materi mencakup empat aspek penting, yaitu pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial. Di akhir pelatihan, seluruh peserta akan diuji kembali dengan ujian tertulis dan ujian praktik mengajar. Selain ujian tersebut, peserta akan diberi kesempatan melakukan penilaian terhadap temn sejawat berdasarkan pengalaman mereka selama mengikuti pelatihan.

Sedangkan sertifikasi bagi guru pra-jabatan diterapkan dalam sebuah program pendidikan khusus yang disebut pendidikan profesi. Istilah pendidikan profesi itu sendiri sudah tersurat dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas yang menyatakan bahwa pendidikan profesi adalah pendidikan tinggi setelah program sarjana yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan keahlian khusus. Karena itu Pendidikan Profesi Guru (PPG) adalah program pendidikan yang diselenggarakan untuk lulusan S1.

Kependidikan dan S1/D-IV non Kependidikan yang memiliki bakat dan minat menjadi guru agar mereka dapat menjadi guru yang profesional serta memiliki berbagai kompetensi secara utuh sesuai dengan standar guru profesional, dan dengan demikian dapat memperoleh sertifikat pendidik (sesuai UU No. 14/2005). Pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pada akhir program PPG akan dilaksanakan uji kompetensi yang mencakup ujian tulis dan ujian kerja. Peserta yang lulus akan mendapatkan sertifikat pendidik.

f. Mekanisme Sertifikasi

Mengacu pada Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007, persyaratan peserta sertifikasi bagi guru dalam jabatan adalah guru yang telah memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV). Sertifikasi guru dalam jabatan melibatkan berbagai institusi pemerintah yaitu Depdiknas (Ditjen Dikti dan Ditjen PMPTK), Dinas Pendidikan Provinsi, Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, dan LPTK penyelenggara.

3. Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP

a. Pengertian MGMP dan Keterlibatan guru dalam Kegiatan MGMP

Ditinjau dari segi kata keterlibatan berkaitan dengan partisipasi. Setimologis, kata partisipasi merupakan pinjaman dari bahasa Belanda “participatie” atau dari bahasa Inggris “Participation”. Dalam bahasa Latin disebut “Participatio” yang berasal dari kata kerja “Partipare” yang berarti ikut serta, sehingga partisipasi mengandung pengertian aktif yaitu adanya kegiatan atau aktivitas. Pendapat Huneryear dan Hecman (Siti Irene D, 2011: 51), “partisipasi adalah sebagian keterlibatan mental dan emosional individu dalam situasi kelompok yang mendorongnya memberi sumbangan terhadap tujuan kelompok serta membagi tanggungjawab bersama mereka”. Dengan kata lain partisipasi merupakan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi kegiatan.

Pendapat tersebut serupa dengan Buwang Suryosubroto (2007: 92-93), “partisipasi adalah keterlibatan mental dan pikiran dari anggota masyarakat dalam pembaharuan ide, dalam perencanaan, pelaksanaan

dan mengevaluasi dalam pelaksanaan sebuah kegiatan”. Partisipasi guru dalam organisasi atau kegiatan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu sekolah. Lebih lanjut bahwa “tujuan partisipasi adalah mendayagunakan kemampuan yang ada bagi kepentingan pendidikan nasional”, yang terinci sebagai berikut:

- 1) Membantu kencaran penyelenggaraan penyelenggaraan pendidikan di sekolah maupun luar sekolah.
- 2) Memelihara, meningkatkan dan mengembangkan sekolah.
- 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi penyelenggaraan pendidikan di sekolah maupun luar sekolah.
- 4) Membantu dalam pembiayaan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah.

Selanjutnya menurut Wahyudi Sumpeno (2009: 133) mendefinisikan partisipasi adalah:

Partisipasi merupakan serangkaian kegiatan yang terencana dengan melibatkan semua unsur masyarakat di sekitarnya dalam mengemukakan ide, pengambilan keputusan, menetapkan tujuan mulai dari perencanaan, pelaksanaanm pengorganisasian, monitoring dan evaluasi untuk mengoptimalakan kemampuan sumberdaya yang dimilikinya.

Sedangkan menurut Mada Sutapa (2002: 69) “partisipasi adalah pernyataan mental dan emosional (mental and emotional involvement) yang menuntut lebih dari sekedar aktivitas fisik”. Dengan kata lain partisipasi merupakan proses sosial yang mana mereka lebih melibatkan dirinya dalam organisasi serta menginginkan kerja mereka berhasil. Partisipasi atau kertiabatan seseorang terhadap suatu program akan

berbeda-beda tergantung jenis keterlibatannya. Pendapat Cohen dan Uphoff (Siti Irene AstutiD, 2011: 51), membedakan partisipasi menjadi empat jenis, yaitu (a) partisipasi dalam pengambilan keputusan; (b) partisipasi dalam pelaksanaan; (c) partisipasi dalam pengambilan pemanfaatan, dan (d) partisipasi dalam evaluasi.

Dalam mengidentifikasi dan mengetahui tinggi rendahnya tingkat partisipasi diperlukan indikator sebagai kunci pernyataan tentang hasil dan harapan dari suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Wahyudin Sumpeno (2009: 139), mengemukakan empat kategori indikator yang menunjukkan tingkat partisipasi yaitu penerimaan hasil atau manfaat, pelaksanaan program, pengaruh program atau kontrol partisipan, dan tanggung jawab partisipan.

Sebab Terjadinya Partisipasi Terjadinya partisipasi seseorang dalam suatu program menurut Cohen (Sastropetro, 1986: 122-123) disebabkan karena empat hal. Pertama, dari segi basisnya, yaitu partisipasi karena desakan (impetus) dan partisipasi karena adanya insentif. Kedua, segi bentuk yaitu partisipasi terjadi secara terorganisasi, ada pengarahan dari pimpinan kelompok, dan partisipasi yang dilakukan secara langsung oleh individu itu sendiri. Ketiga, segi keluasannya, yaitu partisipasi terjadi dengan mengorbankan waktu dan dengan menambah kesibukan di luar untuk kepentingan pribadinya. Keempat, dari segi efektivitasnya, yaitu dengan menjadi partisipan berharap bisa memberikan masukan/saran atau

kontribusi yang tentunya pada akhirnya akan memberi manfaat terhadap dirinya.

Menurut Depdiknas, MGMP adalah forum/wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis di sanggar. Pengertian musyawarah di sini mencerminkan kegiatan dari, oleh, dan untuk guru. Menurut Mulyasa (2013: 151) MGMP adalah wadah kegiatan guru mata pelajaran sejenis pada jenjang menengah untuk memecahkan berbagai masalah, memperbaiki, dan meningkatkan kualitas pembelajaran, serta menyempurnakan pembelajaran secara berkesinambungan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP adalah keterlibatan sikap dan perbuatan nyata yang mendorongnya dalam kegiatan menyusun rencana, melakukan, memanfaatkan hasil, mengevaluasi, menanggung resiko dan bertanggung jawab kegiatan yang diselenggarakan MGMP.

Kegiatan MGMP dikoordinasikan oleh Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum dan untuk mata pelajaran dipimpin oleh guru senior yang ditunjuk oleh kepala sekolah. Menurut E. Mulyasa (2013: 153) forum ini sebaiknya dilakukan satu kali dalam seminggu untuk menyusun strategi pembelajaran dan mengatasi berbagai masalah yang dihadapi, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian pembelajaran. Forum ini dapat mengundang ahli dari luar, baik ahli dari luar instansi mata pelajaran untuk membantu guru dalam memahami materi yang dianggap sulit atau membantu memecahkan masalah yang muncul di

kelas, maupun berbagai metode pembelajaran untuk menemukan cara yang paling efektif dalam memberikan layanan kepada peserta didik, khususnya layanan pembelajaran.

Forum musyawarah guru juga dapat menyusun dan mengevaluasi perkembangan kemajuan belajar peserta didik. Evaluasi kemajuan dilakukan secara berkala dan hasilnya digunakan untuk menyempurnakan rencana berikutnya. Kegiatan forum guru yang dilakukan secara intensif, dapat dijadikan sebagai wahana pengembangan diri guru untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan serta menambah pengetahuan dan keterampilan dalam bidang yang diajarkan. Melalui revitalisasi forum musyawarah guru, diharapkan semua kesulitan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru dan peserta didik dalam pembelajaran dapat dipecahkan, dan dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah melalui peningkatan kualitas pembelajaran yang efektif dan menyenangkan (*joyfull and learning*) (E. Mulyasa: 2013: 152).

Kegiatan MGMP merupakan suatu kesatuan dengan tugas dan profesi guru dalam usaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan edukatif untuk menunjang peningkatan kegiatan pembelajaran. Kegiatan ini dilaksanakan di sanggar, yaitu suatu tempat atau wilayah tertentu yang strategis dan mudah untuk berkumpul serta berhubungan satu sama lain. Mengingat bahwa MGMP merupakan wadah kegiatan mata pelajaran sejenis, dalam pelaksanaan kegiatannya mereka bersama-sama memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam

penyelenggaraan pembelajaran. Pemecahan yang dilakukan secara musyawarah dan menganut paham demokratis, kemudian perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pengelolaan pendidikan lainnya dipecahkan sendiri oleh guru melalui sharing atau saling tukar pengalaman, diskusi kelompok atau simulasi, dan hasil yang disepakati bersama digunakan sebagai pedoman pelaksanaan.

Kelangsungan penyelenggaraan MGMP menuntut partisipasi aktif dari semua guru, serta dukungan dari pengawas, kepala sekolah dan komite sekolah secara proporsional dan profesional. Pada dasarnya MGMP dibentuk atas kebutuhan profesional guru dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilan sehingga meningkatkan mutu pembelajaran. Kegiatan MGMP yang efektif perlu ditunjang dengan strategis yang memadai sebagai alat untuk mencapai tujuan.

b. Tujuan dan Fungsi MGMP

Secara umum MGMP bertujuan untuk memperluas wawasan para guru dan memberi kesempatan kepada mereka agar dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalitasnya sehingga dapat memberikan layanan yang bermutu sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan masyarakat. Tujuan diselenggarakan MGMP menurut pedoman MGMP (Depdiknas, 2004: 2) terdapat tujuan umum dan tujuan khusus yaitu:

1) Tujuan umum

Mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam meningkatkan profesionalisme guru.

2) Tujuan khusus

- a) Memperluas wawasan dan pengetahuan guru mata pelajaran dalam upaya mewujudkan pembelajaran yang efektif dan efisien.
- b) Mengembangkan kultur kelas yang kondusif sebagai tempat proses pembelajaran yang menyenangkan, mengasikkan dan mencerdaskan siswa.
- c) Membangun kerjasama dengan masyarakat sebagai mitra guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Selanjutnya tujuan MGMP juga dikemukakan pada standar KKG dan MGMP (Depdiknas, 2008: 4) yaitu:

- 1) Memperluas wawasan dan pengetahuan guru dalam berbagai hal, khususnya penguasaan substansi materi pembelajaran, menyusun silabus, menyusun bahan-bahan pembelajaran, strategi pembelajaran, metode pembelajaran, memkasimalkan pemakaian sarana/prasarana belajar, memanfaatkan sumber belajar, dan sebagainya.
- 2) Memberi kesempatan kepada anggota kelompok kerja atau musyawarah kerja untuk berbagi pengalaman serta saling memberikan bantuan atau umpan balik.
- 3) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta mengadopsi pendekatan pembaharuan dalam pembelajaran yang lebih profesional bagi peserta kelompok kerja atau musyawarah kerja.
- 4) Memberdayakan dan membantu anggota kelompok kerja dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah.

- 5) Mengubah budaya kerja anggota kelompok kerja atau musyawarah kerja (meningkatkan pengetahuan, kompetensi, dan kinerja), dan mengembangkan profesionalisme guru melalui kegiatan-kegiatan pengembangan profesionalisme di tingkat MGMP.
- 6) Meningkatkan mutu proses pendidikan dan pembelajaran yang tercermin dari peningkatan hasil belajar peserta didik.
- 7) Meningkatkan kompetensi guru melalui kegiatan-kegiatan di tingkat MGMP.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, MGMP harus melakukan kegiatan-kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan tujuan tersebut. Menurut pedoman MGMP (Depdiknas, 2004: 5) antara lain:

- 1) Meningkatkan pemahaman kurikulum.
- 2) Mengembangkan silabus dan sistem penilaian.
- 3) Mengembangkan dan merancang bahan ajar.
- 4) Meningkatkan pemahaman tentang pendidikan berbasis luas (*Broad Based Education*) dan pendidikan kecakapan hidup (*life skill*).
- 5) Mengembangkan model pembelajaran efektif.
- 6) Mengembangkan dan melaksanakan pembuatan alat pembelajaran sederhana.
- 7) Mengembangkan dan melaksanakan program pembelajaran berbasis komputer.
- 8) Mengembangkan media dalam melaksanakan belajar mengajar.

Peran dari penyelenggaraan MGMP menurut Pendoman MGMP (Depdiknas. 2004: 4) yaitu:

- 1) Mengakomodasi aspirasi dari, oleh dan untuk anggota.
- 2) Mangakomodasi aspirasi masyarakat/Stakeholder dan siswa.
- 3) Melaksanakan perubahan yang lebih kreatif dan inovatif dalam proses pembelajaran.
- 4) Mitra kerja dinas pendidikan dalam meyebarkan informasi kebijakan pendidikan.

MGMP juga dituntut untuk berperan sebagai *reformer*, *mediator*, *supporting agency*, *kolaborator*, *evaluator* dan *developer school reform*, serta *clinical* dan *academic supervisor*. Sebagai *reformer*, MGMP bertugas melakukan reformasi kelas dan pembelajaran, terutama dalam menciptakan pembelajaran yang efektif dan menyenangkan sesuai dengan standar proses pendidikan. Sebagai *mediator*, MGMP bertugas melakukan pengembangan dan peningkatan kompetensi guru, terutama dalam mengembangkan kurikulum dan sistem pengujiannya. Sebagai *supporting agency*, MGMP bertugas melakukan berbagai inovasi dalam mamanjem kelas (*classroom mamgement*) dan mamajemen sekolah (*school management*).

Sebagai *kolaborator*, MGMP bertugas melakukan kolaborasi dengan berbagai unit terkait dan organisasi profesi yang relevan. Sebagai *evaluator* dan *developer school reform*, MGMP bertugas untuk melaukan evaluasi dan mengembangkan reformasi sekolah dalam konteks

manajemen berbasis sekolah (MBS), manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah (MPMBS), dan implementasi kurikulum. Sebagai *clinical* dan *academic supervisor*, MGMP bertugas melakukan supervisi dengan pendekatan penilaian (*appraisal*), serta pendekatan lain yang diperlukan sesuai dengan situasi dan kondisi lapangan.

Berdasarkan tujuan dan tugasnya diatas MGMP memiliki fungsi antara lain:

- 1) Menyusun program jangka panjang, menengah dan jangka pendek serta mengatur jadwal dan tempat kegiatan secara rutin.
- 2) Memotivasi para guru untuk berperan aktif dalam berbagai kegiatan secara rutin, baik di tingkat sekolah, sanggar, wilayah maupun kota.
- 3) Meningkatkan mutu kompetensi profesional dalam perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi pembelajaran sehingga mampu meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.
- 4) Mengembangkan program layanan supervisi akademik dan klinis yang berkaitan dengan PAIKEM sesuai dengan standar proses.
- 5) Mengembangkan silabus dan RPP.
- 6) Mengupayakan lokakarya, simposium dan kegiatan sejenis atas dasar inovasi manajemen kelas, manajemen pembelajaran efektif dengan pendekatan PAIKEM berdasarkan penelitian dan fakta-fakta dilapangan.
- 7) Merumuskan model pembelajaran yang variatif, media dan sumber belajar yang efektif.

- 8) Berpartisipasi dalam kegiatan forum tingkat Provinsi AGMP nasional serta berkolaborasi dengan MKKS secara proporsional dan profesional.
- 9) Melaporkan hasil kegiatan secara rutin setiap semester kepada dinas pendidikan.
- 10) Memprakarsai pembentukan asosiasi guru mata pelajaran (AGMP) dan menyusun ADART MGMP Kabupaten/Kota, dalam rangka mengembangkan kurikulum dan memberdayakan (*empowering*) kemampuan profesional guru yang direfleksikan pada mutu pengalaman pembelajaran peserta didik. Hal ini berkaitan dengan kualitas interaksi edukatif dalam pembelajaran yang perlu ditunjang oleh peningkatan kompetensi profesional dan kompetensi personal melalui pelaksanaan fungsi perencanaan MGMP.

c. Kegiatan MGMP

Selanjutnya pada Standar Pengembangan KKG dan MGMP (Depdiknas, 2008: 7) menyebutkan bahwa kegiatan KKG/MGMP terdiri dari kegiatan rutin dan kegiatan pengembangan. Kegiatan rutin sekurang-kurangnya terdiri dari (1) diskusi permasalahan pembelajaran, (2) penyusunan silabus, program semester dan Rencana Program Pembelajaran, (3) analisis kurikulum, (4) penyusunan instrumen evaluasi pembelajaran, dan (5) pembahasan materi dan pemantapan menghadapi Ujian Nasional. Kemudian untuk kegiatan pengembangan dapat dipilih sekurang-kurangnya tiga dan kegiatan berikut:

- 1) Penelitian
- 2) Penulisan Karya Tulis Ilmiah
- 3) Seminar, lokakarya, koloqium (paparan hasil penelitian), dan diskusi panel.
- 4) Pendidikan dan Pelatihan berjenjangn (diklat berjenjang).
- 5) Penerbitan jurnal KKG/MGMP.
- 6) Penyusunan website KKG/MGMP.
- 7) Forum KKG/MGMP provinsi.
- 8) Kompetensi kinerja guru.
- 9) Peer Coaching (Pelatihan sesama guru mrnggunakan media ICT).
- 10) *Lesson Study* (kerjasama antar guru untuk memecahkan masalah pembelajaran).
- 11) *Professional Learning Community* (komunikasi-belajar profesional).
- 12) TIPD (*Teachers International Professional Development*)/kerjasama MGMP international.
- 13) *Global Gateway* (kemitraan lintas negara).

d. Penyelenggaraan MGMP

Untuk meningkatkan kerja serta kualitas dalam menyelenggarakan MGMP, maka terdapat standar dalam setiap komponen dalam penyelenggraan MGMP. Satndar tersebut diatur pada Prosedur Operasional Standar MGMP oleh Depdiknas (2009: 3), yaitu: (1) organisasi, (2) penyusunan program, (3) sumber daya manusia, (4)) sarana dan prasaran, (5) pengelolaan, (6) pembiayaan, dan (7)

pemantauan dan evalausi. Penjelasan dari setiap komponen di atas adalah sebagai berikut:

1) Organisasi

Organisasi penyelenggraaan MGMP meliputi:

- a) Pembentukan Tim Pengembang Tingkat Nasional mempunyai tugas mengembangkan penerapan kebijakan-kebijakan pelatihan dan modul-modul untuk peningkatan mutu guru melalui aktivitas MGMP. Anggota dari tim ini yaitu wakil dari Ditjen PMTK, P4TK, Dosen (LPTK/Perguruan Tinggi). Instruktur, kepala sekolah yang terpilih, guru yang terpilih, pejabat struktural dan non struktural terkait dengan bidangnya.
- b) Tim pengembang Tingkat provinsi mempunyai tugas mengembangkan penerapan kebijakan-kebijakan MGMP di tingkat provinsi, mensosialisasi kebijakan atau modul-modul untuk peningkatan mutu guru melalui aktivias di MGMP yang dikembangkan Tim Pusat maupun Provinsi. Anggota tim ini yaitu wakil dari Dinas Pendidikan Provinsi, LPMP, Dosen (LPTK Perguruan Tinggi), instruktur, pengawas sekolah yang terpilih, kepala sekolah yang terpilih, guru yang terpilih, pejabat struktura dan non struktural terkait dengan bidangnya.
- c) Tim Pengembang Tingkat Kabupaten/Kota mempunyai tugas mengembangkan penerapan kebijakan-kebijakan MGMP di tingkat Kabupaten/Kota, mensosialisasi kebijakan atau modul-modul untuk

peningkatan mutu guru melalui aktivitas di MGMP yang dikembangkan oleh Tim Pusat, Tim Provinsi maupun Tim Kabupaten/Kota, Dosen (LPTK Perguruan Tinggi), instruktur, pengawas sekolah yang terpilih, kepala sekolah yang terpilih, guru yang terpilih, pejabat struktural dan non struktural terkait dengan bidangnya.

- d) Pengurus MGMP melaksanakan kebijakan-kebijakan yang telah ditentukan.

Standar organisasi MGMP diatur pada standar Pengembangan KKG dan MGMP (Depdiknas, 2008: 8) antara lain yaitu organisasi MGMP terdiri dari pengurus, anggota, SK pengesahan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, dan mempunyai AD/ART; pengurus MGMP terdiri dari ketua, sekretaris, bendahara, dan bidang yang dipilih oleh anggota berdasarkan AD/ART.

2) Penyusunan Program

Penyusunan program kegiatan di MGMP senantiasa merujuk pada usaha peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru. sebelum menentukan program yang akan dilaksanakan, maka diawali dengan proses sebagai berikut:

- a) Analisis kebutuhan peningkatan kompetensi guru sebagai anggota MGMP yang meliputi kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial.

- b) Hasil dari analisis kebutuhan ini disusun program yang dituangkan dalam jadwal kegiatan tahunan dan semester.
- c) Terdapat tiga jenis program dalam kegiatan MGMP, yaitu program umum, program inti (terdiri dari program rutin dan program pengembangan), dan program penunjang.
- d) Program hasil analisis dituangkan dalam jadwal pertemuan satu tahun dan minimal 12 kegiatan dalam 12 pertemuan.
- e) Semua program yang telah disusun oleh tim khusus/pengurus, perlu dikomunikasikan kepadaseluruh anggota kelompok.

Standar program MGMP diatur pada Standar Pengembangan KKG dan MGMP (Depdiknas, 2008: 7) antara lain yaitu mengumngkapkan bahwa penyusunan program MGMP dimulai menyusun visi, isi, tujuan, sampai kalender kegiatan, program MGMP harus diketahui oleh ketua MKKS (Musyawarah Kerja Kepala Sekolah) dan disyahkan oleh Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, kemudian program MGMP terdiri dari program rutin dan program pengembangan.

3) Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia difungsikan sebagai Pembina, paltih, tutor, atau narasumber dalam pelaksanaan kegiatan di MGMP. Terdapat dua jenis narasumber dalam pelaksanaan MGMP, yaitu narasumber tetap dan tidak tetap. SM yang diperlukan terdiri dari anggota, instruktur, pemandu/tutor/fasilitator, pengawas sekolah, widyaiswara, dosen

(LPTK/Perguruan Tinggi, serta pejabat struktural dan pejabat non struktural Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, Dinas Pendidikan Provinsi, dan Departemen Pendidikan Nasional. Kriteria yang perlu dipenuhi narasumber antara lain:

- a) Memahami substansi/materi pembelajaran.
- b) Memiliki kemampuan berkomunikasi aktif dan interaktif dengan peserta.
- c) Memiliki kemampuan untuk mengembangkan berbagai metode penyajian yang bervariasi.
- d) Memiliki kemampuan mendiseminasikan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.
- e) Memiliki kemampuan mengoperasikan komputer dan membuat/mengembangkan bahan presentasi yang menarik secara mandiri.
- f) Memiliki komitmen dan waktu untuk melaksanakan tugas sampai tuntas sebagai narasumber atau fasilitator pelatih.

Pada standar pengembangan KKG dan MGMP (Depdiknas, 2008:

- 9) menyebutkan standar sumber daya manusia antara lain: Pendidik yang menjadi pembina kegiatan MGMP harus memiliki kriteria: memiliki kualifikasi akademik sekurang-kurangnya S1, memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 10 tahun, memiliki keahlian yang relevan dengan materi yang disampaikan.

4) Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana merupakan suatu media pendukung terlaksananya kegiatan dalam MGMP. Terdapat dua jenis sarana dan prasarana dalam kegiatan MGMP yaitu (1) sarana dan prasarana utama, sebaiknya tersedia di sekolah inti sebagai pusat kegiatan MGMP. Sarana dan prasarana yang dimaksud adalah komputer, LCD proyektor, telepon, faximile. (2) Sarana dan prasarana tambahan, misalnya laboratorium Ipa, laboratorium bahasa, *Micro Teaching*, perpustakaan, *Audio Visual Aid* (AVA), handycam, kamera digital, jaringan internet, dan *Digital Audio Visual Network* (Davinet).

5) Pengelolaan

Program yang dilaksanakan dalam kegiatan MGMP meliputi program umum, program inti (program rutin dan program pengembang, dan program penunjang. Keseluruhan program MGMP menjadi tanggung jawab pengurus. Dalam masing-masing program sebaiknya mempunyai penanggung jawab program. Tugas dari penanggung jawab program dalam melaksanakan dan mengelola program sesuai dengan kerangka acuan kerja.

6) Pembiayaan

Pembiayaan merupakan salah satu komponen penting untuk terlaksananya program MGMP. Upaya mengumpulkan dana dari berbagai sumber sudah semestinya dilakukan oleh MGMP. Beberapa sumber yang mungkin dapat dimanfaatkan antara lain: iuran anggota,

dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS), APBN, APBD, Komite Sekolah/ Dewan Pendidikan, Dinas Pendidikan Kabupaten/ Kota/ Provinsi, LPMP, P4TK, Direktorat terkait, donatur yang tidak mengikuti, unit produksi, hasil kerjasama, masyarakat, atau sponsor yang sah dan tidak mengikuti. Dana yang diperoleh dapat dimanfaatkan untuk membiayai kegiatan rutin maupun pengembangan melalui mekanisme penggunaan sesuai dengan ketentuan. Dana yang telah dan masih dimiliki MGMP harus dipertanggungjawabkan kepada seluruh anggota melalui pelaporan kegiatan/keuangan yang disampaikan dalam rapat yang dihadiri anggota MGMP.

7) Pemantauan dan Evaluasi

Untuk melihat sejauh mana berjalannya penyelenggaraan kegiatan oleh MGMP, maka perlu adanya pemantauan dan evaluasi. Prosedur pelaksanaan pemantauan dan evaluasi meliputi: (1) identifikasi standar dan menunjuk pelaksana (2) koordinasi, pengumpulan dokumen standar, dan penyiapan instrumen (3) pelaksanaan pemantauan dan evaluasi (4) penyusunan laporan.

e. Mekanisme Kerja MGMP

MGMP sebagai forum musyawarah guru, dari guru, oleh guru, dan untuk guru perlu memiliki mekanisme kerja yang jelas agar dapat mencapai tujuan dengan baik sesuai harapan. Mekanisme kerja tersebut dapat dikembangkan sebagai berikut:

1) Sanggar MGMP

- a) Pusat pelaksanaan kegiatan yang terpenting dalam meningkatkan kemampuan guru melalui MGMP ada pada tingkat sanggar.
 - b) Sanggar MGMP mencakup sejumlah guru dan beberapa sekolah dan wilayah tertentu yang ditentukan berdasarkan pertimbangan waktu yang diperlukan.
 - c) Setiap sanggar MGMP dapat menampung peserta yang jumlahnya disesuaikan dengan keadaan dan keperluan setempat, serta kondisi masing-masing wilayah.
 - d) Unsur-unsur dalam kegiatan MGMP tingkat dasar adalah sebagai berikut:
 - (1) Kepala sekolah sebagai penanggung jawab yang merangkap ketua sanggar.
 - (2) Instruktur sebagai pembimbing dan fasilitator dalam kegiatan-kegiatan akademis.
 - (3) Guru-guru sebagai peserta.
- 2) MGMP tingkat kabupaten/kota
- a) Sebagai pembina kegiatan sanggar kabupaten/kota yang bersangkutan.
 - b) Menerima laporan dari kegiatan sanggar.
 - c) Memotivasi guru agar melibatkan diri secara aktif dalam setiap kegiatan.
- 3) MGMP tingkat provinsi (jika diperlukan dapat dimusyawarahkan pembentukannya).

- a) Sebagai pembina kegiatan MGMP.
 - b) Menerima laporan kegiatan MGMP dari tingkat kabupaten/kota.
 - c) Memotivasi guru agar melibatkan diri secara aktif dalam setiap kegiatan.
- 4) Hubungan koordinasi dan konsultasi antara sanggar dengan sekolah yang menjadi anggota sanggar.
 - 5) Pembinaan dilakukan secara fungsional oleh Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten/kota.
 - 6) Antar MGMP provinsi dengan lembaga dan badan yang relevan ada hubungan fungsional/pembinaan.
 - 7) Pengawas memiliki kedudukan penting dalam melaksanakan supervisi terhadap sanggar secara fungsional sesuai dengan tugas dan fungsinya.

f. Pembagian Tugas MGMP

1) MGMP Provinsi

MGMP provinsi dapat dibentuk berdasarkan musyawarah guru, di wilayah tersebut, jika diperlukan jumlah pengurusnya disesuaikan dengan kebutuhan. MGMP provinsi bertugas antara lain sebagai berikut:

- a) Membantu Kepala Bidang Dikmenum dalam menjabarkan dan mengembangkan kurikulum.
- b) Melakukan sosialisasi program kepada para guru agar terlibat secara aktif di dalamnya.

- c) Mengkoordinasikan kegiatan MGMP tingkat provinsi.
- d) Sebagai sumber informasi seluruh kegiatan MGMP sekolah menengah tingkat provinsi.
- e) Sebagai forum konsultasi dan diskusi para guru sekolah menengah untuk meningkatkan mutu pendidikan.
- f) Sebagai forum konsultasi pemecahan masalah yang dihadapi guru dalam pembelajaran.
- g) Menampung saran dan pendapat dari sanggar dan MGMP tingkat kabupaten.

2) MGMP Tingkat Kabupaten/Kota

MGMP di tingkat kabupaten/kota dibentuk berdasarkan musyawarah guru di wilayah tersebut melalui sanggar. Jumlah pengurusnya disesuaikan dengan kebutuhan di daerah masing-masing. MGMP tingkat kabupaten/kota bertugas antara lain sebagai:

- a) Sebagai pembina dalam kegiatan MGMP sekolah menengah tingkat kabupaten/kota.
- b) Melakukan sosialisasi program dan sebagai sumber informasi segala kegiatan di wilayah kerjanya.
- c) Sebagai forum diskusi untuk memecahkan berbagai permasalahan pendidikan, baik bagi guru negeri maupun swasta dalam meningkatkan mutu pendidikan.
- d) Sebagai forum konsultasi pemecahan masalah yang dihadapi guru dalam melaksanakan pembelajaran dan meningkatkan layanan.

- e) Menampung aspirasi, saran, dan pendapat dari sanggar ke tingkat atasnya.

3) MGMP Tingkat Sanggar

MGMP tingkat sanggar dibentuk berdasarkan berdasarkan musyawarah guru mata pelajaran sejenis dalam lingkungan sanggar. Jumlah pengurusnya disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi masing-masing sanggar. MGMP tingkat sanggar memiliki tugas antara lain sebagai berikut:

- a) Mengkoordinir kegiatan guru sekolah menengah di sanggar.
- b) Melakukan sosialisasi kegiatan MGMP kepada para guru.
- c) Menyampaikan informasi tentang mata pelajaran.
- d) Menampung informasi dan saran-saran untuk diteruskan ke MGMP tingkat di atasnya atau sebaliknya.
- e) Mengadakan identifikasi jumlah guru sekolah menengah di sanggar.

4) Guru

- a) Wajib mengikuti kegiatan tingkat sanggar.
- b) Wajib melaporkan hasil pertemuan forum kepada kepala sekolah.
- c) Mendiseminasikan hasil pertemuan kepada rekan guru bidang studi sejenis di sekolah.
- d) Melaksanakan hasil pertemuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.
- e) Meningkatkan layanan kepada peserta didik.

5) Syarat-syarat Menjadi Pengurus MGMP

- a) Sehat jasmani dan rohani.
- b) Telah menagajar sekurang-kurangnya 3 tahun.
- c) Telah mengikuti penataran dan latihan kerja sekurang-kurangnya tingkat provinsi.
- d) Anggota aktif dan selalu mengikuti kegiatan MGMP.
- e) Supel dan luwes dalam pergaulan.

g. Tanggung Jawab MGMP

1) Tingkat Provinsi

- a) MGMP tingkat provinsi melaporkan kepada kantor wilayah melalui kepala bidang masing-masing baik program maupun kegiatannya.
- b) Mempersiapkan program kegiatan tahunan dan semester kepada kepala bidang masing-masing.
- c) Menyebarluaskan hasil latihan kerja instruktur tingkat pusat ke tingkat sanggar melalui MGMP tingkat kabupaten/kota.

2) Tingkat Kabupaten/Kota

- a) Bertanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan di wilayah masing-masing kepada MGMP di tingkat provinsi.
- b) Bertanggung jawab kepada MGMP tingkat provinsi atas informasi yang telah diberikan kepada sanggar dan sebaliknya.

3) Tingkat Sanggar

- a) Bertanggung jawab atas pelaksanaan program MGMP di wilayah sanggar.

- b) Bersama-sama dengan pengurus sanggar bertanggung jawab atas terselenggaranya pertemuan.
 - c) Bertanggung jawab terhadap dana yang dikeluarkan sesuai anggaran.
- 4) Tingkat Sekolah
- a) Guru bertanggung jawab atas pelaksanaan seluruh program.
 - b) Guru berkomunikasi dan berkonsultasi dengan Kepala Sekolah dalam rangka pelaksanaan program.
 - c) Menghimpun masalah terkait dengan implementasi kurikulum, pengembangan silabus, dan pelaksanaan RPP.
- 5) Teknik Kegiatan
- a) Kegiatan MGMP berdasarkan kurikulum dan permasalahan yang muncul secara aktual di lapangan.
 - b) Kegiatan untuk perbaikan situasi pembelajaran.
 - c) Kegiatan dilakukan secara fleksibel, adaptif, dan situasional.
- 6) Ruang Lingkup dan Urutan Kegiatan.

Ruang lingkup penyelenggaraan musyawarah guru mata pelajaran sejenis pada prinsipnya berlaku bagi semua guru mata pelajaran. Penyelenggaraan MGMP ini merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan profesional tenaga kependidikan yang pesertanya adalah guru-guru negeri dan swasta. Pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru sekolah menengah yang dapat dilakukan di MGMP antara lain sebagai berikut:

- a) Penampilan guru, baik dalam proses pembelajaran, maupun masyarakat pada umumnya.
- b) Penguasaan materi sesuai dengan standar kompetensi dan kompetensi dasar dalam kurikulum.
- c) Pelaksanaan pembelajaran yang aktif, kreatif, interaktif, dan menyenangkan sesuai dengan standar proses pendidikan yang menitikberatkan pada keaktifan belajar peserta didik.
- d) Menyediakan sarana penunjang proses pembelajaran sesuai dengan standar nasional pendidikan (SNP).
- e) Melakukan dan melaksanakan penilaian yang efektif, jujur, dan adil dengan mekanisme seperti yang digariskan dalam standar penilaian pendidikan.

Dalam proses kegiatan MGMP perlu disusun urutan kegiatan sesuai dengan kebutuhan sebagai berikut:

- a) Pemahaman standar nasional pendidikan.
- b) Pemahaman dan penjabaran indikator standar kompetensi dan kompetensi dasar.
- c) Pengembangan bahan ajar.
- d) Penyusunan Silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran.
- e) Penyusunan instrumen evaluasi hasil belajar.
- f) Pengembangan media dan sumber belajar.
- g) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran sesuai dengan standar proses.
- h) Pelaksanaan evaluasi terhadap program yang telah ditetapkan.

- i) Perbaikan terhadap program yang telah dilaksanakan.
- j) Pengembangan kisi-kisi dan analisi butir soal.

h. Hasil Kerja yang Diharapkan

Penyelenggaraan MGMP diharapkan dapat menghasilkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Peningkatan kinerja (performance) dan sikap percaya diri guru dalam melaksanakan kegiatan belajar-mengajar.
- 2) Terjadinya penyertaan dan peningkatan mutu pendidikan secara profesional melalui peningkatan profesionalisme guru.
- 3) Terdapatnya kesempatan bagi guru untuk berlatih, berkarya, dan berprestasi melalui kegiatan MGMP.
- 4) Terjadinya pembinaan bagi guru-guru yang bertugas di daerah terpencil dalam upaya untuk meningkatkan mutu profesionalisme pendidik melalui multi media yang juga merupakan saluran komunikasi timbal balik.

Tumbuhnya hubungan yang serasi: antar anggota MGMP, antar guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan pengawas serta para pembina.

4. Kesejahteraan Guru

a. Pengertian Kesejahteraan Guru

Menurut Depdiknas (2001: 1011), kesejahteraan adalah hal atau keadaan sejahtera, aman, selamat, dan tentram. Sedangkan pengertian keluarga sejahtera menurut BKKBN (1994: 5), yaitu keluarga yang

dibentuk berdasarkan perkawinan yang sah, mampu memenuhi kebutuhan hidup spiritual dan materi yang layak, bertaqwa kepada Tuhan Yang /maha Esa, memiliki hubungan yang selaras, serasi, dan seimbang antar anggota dan antar keluarga dengan masyarakat dan lingkungan. Berdasarkan pengertian kesejahteraan keluarga sejahtera, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan guru yaitu kondisi terpenuhinya kebutuhan material dan sosial guru agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya sebagai guru.

b. Indikator Kesejahteraan

Indikator tahapan keluarga sejahtera menurut BKKBN dibagi menjadi tiga yaitu:

- 1) indikator "kebutuhan dasar keluarga" (*basic needs*) yang meliputi:
 - a) Pada umumnya anggota keluarga makan dua kali sehari atau lebih.
 - b) Anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda untuk di rumah, bekerja/sekolah dan bepergian.
 - c) Rumah yang ditempati keluarga mempunyai atap, lantai dan dinding yang baik.
 - d) Bila ada anggota keluarga sakit dibawa ke sarana kesehatan.
 - e) Bila pasangan usia subur ingin ber KB pergi ke sarana pelayanan kontrasepsi. (Hanya untuk keluarga yang berstatus Pasangan Usia Subur).
 - f) Semua anak umur 7-15 tahun dalam keluarga bersekolah.

2) Indikator "kebutuhan psikologis" (*psychological needs*) keluarga, yang meliputi:

- a) Pada umumnya anggota keluarga melaksanakan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing.
- b) Paling kurang sekali seminggu seluruh anggota keluarga makan daging/ikan/telur.
- c) Seluruh anggota keluarga memperoleh paling kurang satu stel pakaian baru dalam setahun.
- d) Luas lantai rumah paling kurang $8m^2$ untuk setiap penghuni rumah. Luas Lantai rumah paling kurang $8m^2$ adalah keseluruhan luas lantai rumah, baik tingkat atas, maupun tingkat bawah, termasuk bagian dapur, kamar mandi, paviliun, garasi dan gudang yang apabila dibagi dengan jumlah penghuni rumah diperoleh luas ruang tidak kurang dari $8m^2$.
- e) Tiga bulan terakhir keluarga dalam keadaan sehat sehingga dapat melaksanakan tugas/fungsi masing-masing.
- f) Ada seorang atau lebih anggota keluarga yang bekerja untuk memperoleh penghasilan.
- g) Seluruh anggota keluarga umur 10-60 tahun bisa baca tulisan latin.
- h) Pasangan usia subur dengan anak dua atau lebih menggunakan alat/obat kontrasepsi.

3) Indikator "kebutuhan pengembangan" (*develomental needs*)

- a) Keluarga berupaya meningkatkan pengetahuan agama.

- b) Sebagian penghasilan keluarga ditabung dalam bentuk uang atau barang.
- c) Kebiasaan keluarga makan bersama paling kurang seminggu sekali dimanfaatkan untuk berkomunikasi.
- d) Keluarga ikut dalam kegiatan masyarakat di lingkungan tempat tinggal.
- e) Keluarga memperoleh informasi dari surat kabar/majalah/radio/tv/internet.
- f) Keluarga secara teratur dengan suka rela memberikan sumbangan materiil untuk kegiatan sosial.
- g) Ada anggota keluarga yang aktif sebagai pengurus perkumpulan sosial/yayasan/ institusi masyarakat.

c. Tunjangan Profesi Guru

Program sertifikasi sebagai upaya meningkatkan kualitas guru yang diikuti dengan tunjangan profesi sebagai kompensasi atau “imbalan” bagi peningkatan kesejahteraan. Tunjangan profesi guru adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya. Guru yang dimaksud adalah guru PNS dan guru tetap bukan PNS baik yang mengajar di sekolah negeri maupun sekolah swasta. Tunjangan profesi guru diberikan sebesar 1 (satu) kali gaji pokok guru PNS yang diangkat pada satuan pendidikan yang ditugaskan oleh pemerintah atau pemerintah daerah. Bagi guru bukan PNS, tunjangan profesi guru diberikan setara dengan gaji pokok PNS

sesuai dengan penetapan “*in passing*” jabatan fungsional guru yang bersangkutan seperti yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 47 Tahun 2007. Tunjangan profesi bersifat tetap selama guru yang bersangkutan melaksanakan tugas sebagai guru dengan memenuhi semua persyaratan dan ketentuan yang berlaku dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 36 Tahun 2007 tentang penyaluran tunjangan profesi guru. Dana untuk pembayaran tunjangan profesi guru berasal dari Dana Alokasi Umum.

Imbalan atau kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya. Demikian halnya dengan guru yang bekerja di sekolah, tentunya berharap akan memperoleh penghasilan yang cukup guna memenuhi kebutuhannya yang paling dasar atau primer yaitu kebutuhan fisiologis atau kebutuhan untuk hidup seperti kebutuhan akan sandang, pangan dan perumahan maupun untuk berprestasi, berafiliasi, berkuasa atau aktualisasi diri. Oleh karena itu penghasilan yang dikenal dengan imbalan yang menjadi hak setiap individu menjadi faktor yang sangat penting dalam kehidupan guru.

Imbalan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua bentuk penghargaan yang dijanjikan akan diterima pegawai sebagai imbalan dari pelaksanaan tugas dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Ivancevich & Matteson, 1999: 196-197). Dilihat dari wujudnya, imbalan dapat pula dimaknai sebagai pendapatan

yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi (Hasibuan, 2003: 133). Lebih lanjut dikemukakan bahwa imbalan dapat pula dimaknai sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pegawai atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Sistem imbalan pada dasarnya didesain dan dikelola untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi (Ivancevich & Matteson, 1999: 196). Tujuan utama sistem imbalan adalah: (1) untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, (2) mempertahankan pegawai yang memiliki kualitas baik, dan (3) untuk memotivasi karyawan dalam meraih kinerja yang lebih tinggi. Mengacu pendapat tersebut, maka tujuan pemberian imbalan bagi guru dapat dirumuskan sebagai berikut:

1) Memperoleh guru yang berkualitas

Imbalan perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar sehingga sekolah mempunyai keleluasaan untuk memilih calon guru yang berkualitas.

2) Mempertahankan guru yang sudah ada

Bila tingkat imbalan tidak kompetitif, niscaya banyak guru yang baik akan keluar atau tidak menunjukkan kinerja yang diharapkan. Untuk mencegah perputaran guru, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan organisasi lain.

3) Menjamin keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat imbalan.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Imbalan hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, keaktifan dalam berbagai kegiatan, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana imbalan yang efektif.

5) Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program imbalan yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak.

6) Memenuhi peraturan-peraturan legal

Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi imbalan menghadapi batasan-batasan legal. Program imbalan yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi pegawai.

Berdasarkan pendapat Hasibuan (2003: 135), secara rinci tujuan pemberian imbalan bagi guru dapat diuraikan sebaga berikut:

1) Sebagai ikatan kerja sama.

Dengan pemberian imbalan atau kompensasi dapat tercipta suatu ikatan kerja sama formal antara sekolah/dinas terkait dengan guru.

Guru mempunyai kewajiban untuk mengerjakan dengan baik semua tugas yang dibebankan kepadanya, sedangkan di pihak lain, sekolah/dinas terkait mempunyai kewajiban membayar imbalan sesuai dengan tugas yang dibebankan.

2) Memberikan kepuasan kerja

Dengan pemberian imbalan atau kompensasi diharapkan guru mampu memenuhi kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial serta kebutuhan lainnya, sehingga guru memperoleh kepuasan kerja.

3) Rekrutmen yang efektif

Apabila kebijaksanaan imbalan yang diterapkan dipandang cukup besar, tentunya pengadaan guru yang berkualitas lebih mudah dilakukan

4) Alat untuk memotivasi

Tidak dapat dipungkiri bahwa untuk dapat memenuhi kebutuhannya, seorang guru membutuhkan uang yang diperolehnya sebagai imbalan dari tempatnya bekerja, dan hal ini mempengaruhi semangatnya dalam bekerja.

5) Stabilitas kinerja guru

Imbalan yang cukup juga berpengaruh terhadap stabilitas kinerja guru. Keluar masuknya guru dapat ditekan apabila imbalan yang diberikan dirasa cukup adil sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

6) Disiplin

Disiplin merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan, karena memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

7) Memenuhi peraturan pemerintah

Kebijakan imbalan yang ditetapkan sekolah/instansi terkait harus berpedoman kepada peraturan perundang-undangan mengenai tarif upah yang telah ditetapkan pemerintah, maupun kebijakan-kebijakan lainnya yang disesuaikan dengan keadaan perekonomian saat itu.

B. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Risma Istiarini (2012) yang berjudul “Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui: (1) pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012; (2) pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012; (3) pengaruh sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012 sebesar 16,8%; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA

Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012 sebesar 28,8%: (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012 sebesar 31,4%.

Persamaan dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel yang sama yaitu sertifikasi dan kinerja guru. Perbedaan dengan penelitian ini adalah analisis yang digunakan yaitu menggunakan regresi berganda sedangkan penelitian ini menggunakan analisis jalur, populasi dan lokasi penelitian yang digunakan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Riska Wahyu Priyastutiningrum (2013) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Partisipasi guru dalam MGMP Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris di SMA se-Kabupaten Sleman”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Bahasa Inggris; (2) Pengaruh partisipasi guru dalam MGMP terhadap kinerja guru Bahasa Inggris; (3) pengaruh secara bersama-sama kepemimpinan kepala sekolah dan partisipasi guru dalam MGMP terhadap kinerja guru Bahasa Inggris di SMA se-Kabupaten Sleman. Teknik penumpukan data yang digunakan menggunakan yaitu angket dan dokumentasi. Selanjutnya uji coba instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji prasyarat analisis menggunakan uji normalitas data, uji linearitas, uji multikolinieritas. Kemudian uji hipotesis menggunakan regresi sederhana dan berganda.

Hasil penelitian menunjukkan; (1) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Bahasa Inggris di SMA se-Kabupaten Sleman dengan sumbangan sebesar 15,1%; (2) terdapat pengaruh signifikan partisipasi guru dalam MGMP terhadap kinerja guru Bahasa Inggris di SMA se-Kabupaten Sleman dengan sumbangan sebesar 13,9%; (3) terdapat pengaruh secara bersama-sama kepemimpinan kepala sekolah dan partisipasi guru dalam MGMP terhadap kinerja guru Bahasa Inggris di SMA se-Kabupaten Sleman dengan sumbangan sebesar 21,6%. Dengan demikian, masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru Bahasa Inggris di SMA se-Kabupaten Sleman dan tidak dijelaskan dalam penelitian ini, yaitu 78,4%.

Persamaan dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel yang sama yaitu partisipasi guru dalam kegiatan MGMP dan kinerja guru. Perbedaan dengan penelitian ini adalah analisis yang digunakan yaitu menggunakan regresi berganda dan sederhana sedangkan penelitian ini menggunakan analisis jalur dan populasi penelitian.

3. Penelitian yang dilakukan I Wayan Nestra yang berjudul “Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah, Sikap Profesional, dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru SD di Gugus VIII Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) kontribusi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru, (2) kontribusi sikap profesional guru terhadap kinerja guru, (3) kontribusi kesejahteraan Guru terhadap kinerja guru, (4) kontribusi secara bersama – sama supervisi kepala

sekolah, sikap profesional guru dan kesejahteraan Guru terhadap kinerja guru SD di Gugus VIII Kecamatan Sukawati. Data yang diperoleh dianalisis dengan analisis regresi sederhana, korelasi sederhana, regresi ganda, korelasi ganda dan sumbangan efektif.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) terdapat kontribusi yang signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 37,7%, dan sumbangan efektif 16,66%, (2) terdapat kontribusi yang signifikan antara sikap profesional guru terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 39,0%, dan sumbangan efektif 20,72%, (3) terdapat kontribusi yang signifikan dari kesejahteraan guru terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 47,4%, dan sumbangan efektif 30,54%, (4) terdapat kontribusi yang signifikan secara bersama-sama supervisi kepala sekolah, sikap profesional guru dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 67,9%. Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara terpisah dan simultan terdapat kontribusi yang signifikan supervisi kepala sekolah, sikap profesional guru, dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru SD Gugus VIII Kecamatan Sukawati. Dengan demikian ketiga variabel tersebut dapat dijadikan prediktor tingkat kontribusi kinerja guru SD di Gugus VIII Kecamatan Sukawati.

Persamaan dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel yang sama yaitu kesejahteraan dan kinerja guru. Perbedaan dengan penelitian ini adalah analisis yang digunakan, populasi dan lokasi penelitian. Penelitian tersebut

menggunakan analisis regresi sederhana, korelasi sederhana, regresi ganda, korelasi ganda dan sumbangan efektif sedangkan penelitian ini menggunakan analisis jalur.

4. Penelitian yang dilakukan Siti Masruroh yang berjudul “Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Di Wilayah UPTD Pendidikan TK dan SD Kec. Kandat Kabupaten Kediri”. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menjelaskan pengaruh tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru di wilayah UPTD pendidikan TK dan SD Ke. Kandat Kabupaten Kediri. (2) mengevaluasi besarnya pengaruh tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru di wilayah UPTD pendidikan TK dan SD Kec. Kandat Kabupaten Kediri. Metode penelitian dan analisis data yang digunakan yaitu dengan metode kuantitatif dan analisis inferensial.

Hasil penelitian menunjukkan Hasil penelitian ini yaitu 1) Ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel pemberian tunjangan sertifikasi; a) H1 : Obyektivitas, transparan, akuntabel berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja guru; b) H2 : Peningkatan mutu dan kesejahteraan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja guru; c) H3 : Dilaksanakan sesuai dengan Peraturan dan Perundang-undangan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja guru; d) H4 : Dilaksanakan secara terencana dan sistematis berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja guru; d) H5 : Menghargai pengalaman kerja guru berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja guru. 2) Pemberian tunjangan sertifikasi (objektif,

transparan dan akuntabel, peningkatan mutu dan kesejahteraan, kesesuaian peraturan dan perundang-undangan, proses pelaksanaan yang terencana dan sistematis dan penghargaan kerja guru) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru (kualitas, ketepatan waktu, cara pelaksanaan pekerjaan dan sarana pembelajaran) secara nyata di lingkungan UPTD Kec. Kandat; a) Berdasarkan Uji bersama (Uji F) telah membuktikan bahwa variabel-variabel Obyektif, Transparan dan Akuntabel (X1), Peningkatan Mutu dan Kesejahteraan (X2), Peraturan dan Perundangan (X3), Terencana dan Sistematis (X4), dan Pengalaman Kerja Guru (X5) ternyata secara bersama – sama berpengaruh terhadap pemberian tunjangan sertifikasi di lingkungan UPTD Kec. Kandat dengan hasil nilai SUM of Squares > dari Rt (0,3610) dan signifikan (0,000); b) Ternyata variabel objektivitas, transparan dan akuntabel berpengaruh dominan terhadap kinerja guru di lingkungan UPTD Kec. Kandat dengan koefisien regresi sebesar 78,3%.

Persamaan dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel yang sama yaitu kinerja guru. Perbedaan dengan penelitian ini adalah analisis yang digunakan, populasi dan lokasi penelitian. Penelitian tersebut menggunakan analisis inferensial sedangkan penelitian ini menggunakan analisis jalur.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Fatchurrohman yang berjudul “Pengaruh Sertifikasi Bagi Peningkatan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Salatiga”. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui mekanisme sertifikasi guru di SMP Negeri 1 Salatiga; (2) Mengetahui dampak pendidikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Salatiga; (3) Mengetahui dampak sertifikasi

guru terhadap perilaku profesional, ekonomi dan sosial bagi guru yang bersangkutan; (4) Mengetahui pandangan peserta didik terhadap profesionalisme guru yang telah mendapatkan sertifikat pendidik. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif model interaktif.

Hasil penelitian ini yaitu (1) Sistem rekrutmen calon peserta sertifikasi guru di SMP Negeri 1 kota Salatiga dilakukan dengan mengirimkan data base guru ke Dinas Pendidikan kota Salatiga. Peserta yang memenuhi syarat kemudian ditunjuk oleh dinas pendidikan kota untuk melengkapi persyaratan yang diperlukan. (2) Dampak sertifikasi terhadap kinerja para guru di SMP Negeri 1 kota Salatiga cukup positif terhadap guru-guru yang memperoleh sertifikat pendidik, baik pada kedisiplinan kerja yaitu guru yang telah mendapatkan sertifikat ternyata cukup disiplin dalam mengajar (jam datang dan pulang), aktif mengikuti berbagai kegiatan akademik di sekolah seperti upacara bendera, rapat-rapat, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), pembimbingan siswa, dan kegiatan ekstrakurikuler serta kedisiplinan administratif akademik. (3) Dampak sertifikasi terhadap perilaku profesionalisme kerja bagi guru-guru di SMP Negeri 1 kota Salatiga cukup positif. Para guru yang telah mendapatkan tunjangan profesi mampu menyisihkan anggaran untuk peningkatan profesionalisme kerjanya. Dalam kehidupan perekonomian para guru yang telah mendapatkan sertifikat pendidik jelas ada perubahan kualitas hidup, namun perubahan tersebut masih dalam batas kewajaran. Dari sisi dampak sosial, di SMP Negeri 1 kota Salatiga tidak timbul hal-hal yang mengganggu relasi sosial

antar guru. Mereka telah saling menyadari akan hak, kewajiban, dan berbagai konsekuensi masing-masing. (3) Para guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik tidak secara otomatis mendapat apresiasi yang tinggi di hadapan peserta didik, masih banyak guru lain yang dianggap profesional oleh peserta didik walaupun mereka belum memperoleh sertifikat pendidik.

Persamaan dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel yang sama yaitu sertifikasi dan kinerja guru. Perbedaan dengan penelitian ini adalah analisis yang digunakan, populasi dan lokasi penelitian. Penelitian tersebut menggunakan analisis deskriptif model interaktif sedangkan penelitian ini menggunakan analisis jalur.

C. Kerangka Berfikir

1. Pengaruh keterlibatan guru dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran terhadap kinerja guru

MGMP adalah wadah kegiatan guru mata pelajaran sejenis pada jenjang menengah untuk memecahkan berbagai masalah, memperbaiki, dan meningkatkan kualitas pembelajaran, serta menyempurnakan pembelajaran secara terus-menerus dan berkesinambungan. Keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP tersebut menunjukkan bahwa guru telah mengikuti serangkaian kegiatan dalam MGMP sehingga nantinya masalah yang dimiliki guru dapat terselesaikan, serta guru memiliki tambahan pengetahuan serta wawasan berkaitan dengan profesinya. Oleh karena itu, guru yang memiliki keterlibatan dalam kegiatan MGMP akan mampu

memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan yang jarang mengikuti kegiatan MGMP.

2. Pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru

Kesejahteraan adalah suatu keadaan terpenuhinya segala kebutuhan hidup baik material maupun non-material. Kesejahteraan guru dapat diperoleh karena adanya gaji yang mencukupi untuk mampu menunjang terpenuhinya kebutuhan hidup. Pemenuhan kebutuhan hidup dengan gaji penghasilan yang diterima menjadi faktor utama dalam bekerja. Jika kebutuhan hidup tidak terpenuhi oleh gaji/penghasilan yang diterima, seorang guru akan mencari penghasilan lain dengan bekerja selain tugas pokoknya sehingga akan berimbas pada pekerjaan utamanya. Namun ketika seorang guru dapat terpenuhi kebutuhannya dengan penghasilan yang diterimanya maka ia akan berusaha memaksimalkan pekerjaannya. Bahkan jika konsekuensi dari profesionalisme yang dimiliki akan ada tambahan insentif.

3. Pengaruh Kesejahteraan guru terhadap keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP

Kesejahteraan adalah suatu keadaan terpenuhinya segala kebutuhan hidup baik material maupun non-material. Kesejahteraan guru dapat diperoleh karena adanya gaji yang mencukupi untuk mampu menunjang terpenuhinya kebutuhan hidup. Kenyataan yang memang tidak bisa disangkal bahwa motivasi dari bagi kebanyakan orang menjadi pegawai adalah mencari nafkah. Dengan adanya tingkat kesejahteraan yang lebih

baik guru maka dengan sendirinya akan meningkatkan semangat kerja sehingga aktivitas kerjanya akan lebih naik termasuk kerlibatan guru dalam berbagai kegiatan akan lebih tinggi, salah satunya kegiatan MGMP. Apalagi MGMP tersebut dapat membantu guru dalam meningkatkan profesionalisme guru dan mengatasi permasalahan guru dalam pembelajaran.

4. Pengaruh sertifikasi terhadap struktur pengaruh kesejahteraan guru dan keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP terhadap kinerja guru

Sertifikasi diartikan sebagai kepemilikan sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Tidak semua guru dan dosen bisa menerima sertifikat pendidik ini, namun hanya guru yang dianggap memenuhi standar profesional. Sasaran utama program sertifikasi adalah menjadikan guru sebagai pendidik profesional, yang mempunyai kinerja yang baik, sehingga mampu menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu tinggi. Melalui sertifikasi ini guru akan meningkat kesejahteraannya karena guru yang telah lolos uji sertifikasi akan diberikan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok. Oleh karena itu guru yang telah lolos sertifikasi memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih baik sehingga seharusnya mampu meningkatkan kinerja guru.

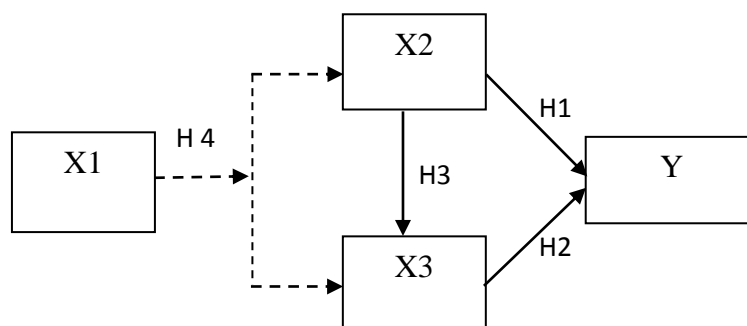
Sertifikasi guru dilaksanakan melalui serangkaian seleksi. Guru yang telah lulus sertifikasi menunjukkan bahwa guru tersebut memiliki tingkat profesionalisme yang baik sehingga guru harus mampu mempertahankan atau meningkatkan profesionalismenya yang ditunjukkan dengan kinerjanya. Tunjangan profesi bersifat tetap selama guru yang bersangkutan

melaksanakan tugas sebagai guru dengan memenuhi semua persyaratan dan ketentuan yang berlaku dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 36 Tahun 2007 tentang penyaluran tunjangan profesi guru.

Pemerintah telah memfasilitasi guru dengan forum musyawarah guru yang dikenal MGMP untuk tingkat sekolah menengah. MGMP memiliki salah satu tujuan yaitu meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru. Guru yang bersertifikat seharusnya memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi dalam kegiatan MGMP guna membantu guru dalam menghadapi berbagai permasalahan pembelajaran agar kinerjanya dapat tetap baik.

D. Paradigma Penelitian

Dari kerangka berfikir tersebut, dapat digambarkan skema sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

X1 : sertifikasi

X2 : kesejahteraan guru

X3 : keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP

Y : kinerja guru

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan teori dan kerangka berfikir yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang akan dikaji dalam penelitian ini sebagai berikut:

5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kesejahteraan guru terhadap keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP.
8. Terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi terhadap struktur pengaruh kesejahteraan guru dan keterlibatan guru dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Berdasarkan jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian *ex-post facto*. Menurut Suharsimi Arikunto (2010:17), penelitian *ex-post facto* adalah model penelitian yang kejadiannya sudah terjadi sebelum penelitian dilaksanakan. Penelitian *ex-post facto* hanya mengungkap gejala-gejala yang ada dan telah terjadi sebelumnya, sehingga dalam penelitian ini tidak perlu memberikan perlakuan terhadap variabel dalam penelitian. Di samping itu dilihat dari tingkat eksplanasinya, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih yaitu variabel bebas terhadap variabel terikat

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena data yang diperoleh akan diwujudkan dalam bentuk angka dan dianalisis berdasarkan statistik. Menurut Sugiyono (2013: 14), pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri se-Kabupaten Sleman, yang berjumlah 17 sekolah. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan Mei sampai dengan selesai.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat, nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:61). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel eksogen (*independent variable*)

Variabel eksogen merupakan variabel yang mempengaruhi dan menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2013: 61). Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah sertifikasi (X1).

2. Variabel endogen (*dependent variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013: 61). Variabel endogen dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y).

3. Variabel intervening (*intervening variable*)

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2013: 63). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kesejahteraan guru (X2) dan keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP (X3).

D. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari adanya kesalahan dalam penafsiran variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka definisi operasional atas variabel penelitian sebagai berikut:

1. Kinerja Guru

Tabel 1. Kompetensi Guru BK/Konselor dan Guru Mata Pelajaran

No	Kompetensi Guru BK/Konselor	Kompetensi Guru Mata Pelajaran
1	Menguasai teori dan praksis pendidikan	Mengenal karakteristik peserta didik.
2	Mengaplikasikan perkembangan fisiologis dan psikologis serta perilaku konseli.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
3	Menguasai esensi layanan BK dalam jalur, jenis, dan jenjang satuan pendidikan	Pengembangan kurikulum
4	Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa	Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik
5	Menghargai dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, individualitas dan kebebasan memilih	Memahami dan mengembangkan potensi
6	Menunjukkan integritas dan stabilitas kepribadian yang kuat	Komunikasi dengan peserta didik
7	Menampilkan kinerja berkualitas tinggi	Penilaian dan evaluasi
8	Mengimplementasikan kolaborasi internal di tempat bekerja	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia
9	Berperan dalam organisasi dan kegiatan profesi BK	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan
10	Mengimplementasikan kolaborasi antar-profesi	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru
11	Menguasai konsep dan praksis penilaian (assessment) untuk memahami kondisi, kebutuhan, dan masalah konseli	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak Diskriminatif
12	Menguasai kerangka teoretik dan praksis BK	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat
13	Merancang program BK	Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
14	Mengimplementasi-kan program BK yang komprehensif	Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif
15	Menilai proses dan hasil kegiatan BK	
16	Memiliki kesadaran dan komitmen terhadap etika profesional	
17	Menguasai konsep dan praksis penelitian dalam BK	

Kinerja guru dalam penelitian ini didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang meliputi kegiatan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing, dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. Indikator pengukuran kinerja guru sesuai pedoman Penilaian Kinerja Guru atau PKG mencakup 17 kompetensi bagi guru BK/Konselor dan 14 kompetensi bagi guru pembelajaran yang ditunjukkan pada tabel 1.

2. Sertifikasi

Sertifikasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kepemilikan sertifikat pendidik untuk guru yang akan dijadikan bukti formal bahwa guru telah mendapat pengakuan sebagai tenaga profesional.

3. Kesejahteraan guru adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material dan sosial guru agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya sebagai guru. Indikator pengukuran kesejahteraan guru dalam penelitian ini yaitu dilihat dari beberapa aspek keluarga sejahtera terdiri pangan, sandang, papan, kesehatan, pendidikan, keluarga berencana, tabungan, interaksi dalam lingkungan, informasi, dan peranan dalam masyarakat sesuai dengan panduan pengukuran kesejahteraan dari BKKBN serta diukur berdasarkan jawaban dari kuisioner yang dibuat oleh peneliti.
4. Keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP adalah partisipasi guru dalam mengikuti kegiatan yang dilaksanakan MGMP. Indikator pengukuran

keterlibatan guru dilihat dari kehadiran guru dan keaktifan guru dalam kegiatan MGMP.

E. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2013: 117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman tahun 2015 yang berjumlah 524 guru. Adapun SMA Negeri yang ada di Kabupaten Sleman disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 2. Daftar Nama SMA Negeri dan Jumlah Guru PNS di Kabupaten Sleman Tahun 2014

No	Nama Sekolah	Alamat	Σ Guru PNS
1.	SMA N 1 Cangkringan	Budoyo, Wukisari, Cangkringan, Sleman	25
2.	SMA N 1 Depok	Babarsari, Caturtunggal, Depok, Sleman	41
3.	SMA N 1 Gamping	Tegalyoso, Banyuraden, Gamping, Sleman	26
4.	SMA N 1 Godean	Jl. Sidokarto 5 Sidokarto, Godean, Sleman	27
5.	SMA N 1 Kalasan	Bogem, Tamanmartani, Kalasan, Sleman	43
6.	SMA N 1 Minggir	Jl. Pakeran, Sendangmulyo, Minggir, Sleman	23
7.	SMA N 1 Mlati	Cebongan, Tlogoadi, Mlati, Sleman	28
8.	SMA N 1 Ngaglik	Donoharjo, Nganglik, Sleman	38
9.	SMA N 2 Nganglik	Jl. Besi Jangkang Km. 2 Sukoharjo, Nganglik, Sleman	38
10.	SMA N 1 Ngemplak	Cokrogatn, Binomartani, Ngemplak, Sleman	24
11.	SMA N 1 Pakem	Jl. Kaliurang Km. 17,5 Pakem	23
12.	SMA N 1 Prambanan	Jl. Prambanan Km. 4 Madurejo, Prambanan	41
13.	SMA N 1 Seyegan	Margoagung, Sayegan, Sleman	39
14.	SMA N 1 Sleman	Margoagung, Sayegan, Sleman	39
15.	SMA N 2 Sleman	Brayut Pendowoharjo, Sleman	23
16.	SMA N 1 Tempel	Banjarharjo, Pondokrejo, Tempel	21
17.	SMA N 1 Turi	Gununganyar, Donokerto, Turi, Sleman	25
		Jumlah	524

Sumber: Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada apa populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel.

Jumlah sampel keseluruhan yang diambil pada penelitian ini didasarkan *Nomogram Harry King* (Sugiyono, 2013: 129) dengan tingkat kesalahan 5 % atau tingkat kepercayaan 95%. Dalam penelitian ini jumlah populasinya yaitu 524 guru. Jadi jumlah sampel yang diambil $0,33 \times 524 \times 1,195 = 206,63$ dibulatkan menjadi 207 guru. Teknik sampling yang digunakan adalah *disproprtional purposive random sampling*. Pengambilan sampel menggunakan teknik tersebut didasarkan pada pertimbangan berikut:

a. Disproportional

Teknik pengambilan sampel disproportional digunakan karena pengambilan sampel tidak didasarkan pada perbandingan populasi kelompok yang sama. Jumlah populasi guru bersertifikat berjumlah 34 orang, namun yang memenuhi kriteria hanya 30 orang. Jadi kesemua sampel tersebut diambil dan sisanya 177 orang merupakan guru bersertifikat.

Tabel 3. Jumlah Sampel dalam Penelitian

No	Kriteria Sampel	Jumlah Sampel
1.	Bersertifikat	177
2.	Belum Bersertifikat	30
	Jumlah	207

b. Purposive

Teknik pengambilan sampel purposive digunakan karena peneliti hanya menggunakan sampel guru PNS.

c. Random

Teknik pengambilan sampel pada guru bersertifikat dilakukan secara acak.

F. Metode Pengumpulan Data

1. Metode kuesioner

Menurut Sugiyono (2013:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulandata yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, digunakan kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang jawabannya sudah disediakan oleh peneliti sehingga responden tinggal memilih. Metode kuesioner digunakan untuk memperoleh data tentang kesejahteraan guru dan keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP.

2. Metode dokumentasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 274) metode dokumentasi adalah mencari data berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, lengger, agenda, dan sebagainya. Metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data tentang sertifikasi dan kinerja guru.

G. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2013: 147) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Langkah-langkah dalam menyusun instrumen penelitian sebagai berikut:

1. Membuat kisi-kisi instrumen penelitian

Kisi-kisi instrumen diperoleh dari definisi operasional pada masing-masing variabel yang didasari pada kajian teori. Adapun kisi-kisi instrumen dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Kesejahteraan Guru

No	Indikator	Item	Jumlah
1	Kebutuhan Dasar	1, 2, 4, 6, 8*, 9, 11	7
2	Kebutuhan Psikologi Sosial	3, 5, 7, 10, 12*, 13, 14, 15, 16*	9
3	Kebutuhan Pengembangan	17, 18*, 19, 20, 21, 22, 23*, 24, 25*, 26*, 27, 28	12
		Jumlah	28

Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Keterlibatan Guru dalam Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran

No	Indikator	Item	Jumlah
1	Kehadiran	1, 2, 3	3
2	Keaktifan	4, 5, 6	3
		Jumlah	6

2. Perhitungan Skor

Dalam penelitian ini instrumen menggunakan skala *likert*. Pada skala *likert*, responden memilih alternatif jawaban pernyataan sesuai dengan kondisi yang dialami. Terdapat empat alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Perhitungan skor setiap item instrumen

mempunyai tingkatan dari sangat positif sampai sangat negatif, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Skor Alternatif Jawaban Instrumen

Pernyataan <i>favorable</i>		Pernyataan <i>unfavorable</i>	
Alternatif Jawaban	Skor	Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	4	Sangat Setuju	1
Setuju	3	Setuju	2
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	3
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	4

Sumber : Sugiyono (2013:135)

H. Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan instrumen yang baik untuk penelitian. Instrumen dikatakan baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Apabila instrumen telah diuji validitas dan reliabilitasnya, maka akan diketahui butir-butir yang sah digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Instrumen yang tidak valid dan tidak reliable akan digugurkan.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mendapatkan tingkat kevalidan suatu instrumen agar mendapatkan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek data yang dapat dikumpulkan peneliti (Suharsimi Arikunto, 2010: 213). Data yang diambil dalam uji validitas ini berdasarkan butir pernyataan yang valid, sedangkan butir yang tidak valid dinyatakan gugur dan langsung di drop.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *one shoot* dengan teknik analisis faktor (*confirmatory factor analysis*) yaitu suatu

teknik analisis faktor dimana secara teori dan konsep ditentukan sebelumnya, kemudian dibuat sejumlah faktor/indikator yang terbentuk (Narka Tenaya, 2009: 175). Jika butir pernyataan mengelompok sesuai dengan indikator yang ditentukan maka analisis faktor dapat terpenuhi. Syarat dalam menguji validitas instrumen menggunakan faktor analisis yaitu dilihat dari nilai *Kaiser-Meyer-Olkin-Measure of Sampling Adequacy* dengan syarat nilai (KMO-MSA) $\geq 0,5$ dan nilai signifikan (sig) atau peluang (p) $< 0,5$. Selanjutnya dilihat nilai matriks *anti image correlation*. Apabila lebih kecil dari setengah, maka butir tersebut harus digugurkan atau dieliminasi dari analisis faktor (Narka Tenaya, 2009: 177). Uji validitas dilakukan dengan bantuan program *SPSS Versi 20.00*.

a. Uji Validitas Instrumen Kesejahteraan Guru

Tabel 7. Nilai KMO-MSA Instrumen Kesejahteraan Guru

<i>Kaiser-Meyer-Olkin-Measure of Sampling Adequacy</i>	.863
Sig.	.000

Tabel 8. Uji Validitas Instrumen Kesejahteraan Guru

Butir Pernyataan	Nilai anti image correlation	Standar nilai anti image correlation	Keterangan
Butir 1	0,736	0,5	Valid
Butir 2	0,765	0,5	Valid
Butir 3	0,773	0,5	Valid
Butir 4	0,907	0,5	Valid
Butir 5	0,817	0,5	Valid
Butir 6	0,939	0,5	Valid
Butir 7	0,663	0,5	Valid
Butir 8	0,778	0,5	Valid
Butir 9	0,816	0,5	Valid

Butir 10	0,933	0,5	Valid
Butir 11	0,948	0,5	Valid
Butir 12	0,887	0,5	Valid
Butir 13	0,873	0,5	Valid
Butir 14	0,943	0,5	Valid
Butir 15	0,960	0,5	Valid
Butir 16	0,832	0,5	Valid
Butir 17	0,814	0,5	Valid
Butir 18	0,798	0,5	Valid
Butir 19	0,797	0,5	Valid
Butir 20	0,938	0,5	Valid
Butir 21	0,881	0,5	Valid
Butir 22	0,873	0,5	Valid
Butir 23	0,804	0,5	Valid
Butir 24	0,980	0,5	Valid
Butir 25	0,855	0,5	Valid
Butir 26	0,909	0,5	Valid
Butir 27	0,859	0,5	Valid
Butir 28	0,977	0,5	Valid

Dari hasil uji validitas instrumen kesejahteraan guru di atas didapatkan nilai *Kaiser-Meyer-Olkin-Measure of Sampling Adequacy* sebesar $0,863 \geq 0,5$ dengan nilai $\text{sig (p)} \ 0,00 < 0,5$ sehingga analisis faktor dapat dilanjutkan. Nilai *anti image correlation* instrumen kesejahteraan guru menunjukkan bahwa dari semua butir memiliki nilai *anti image correlation* $> 0,5$. Berdasarkan hasil analisis diperoleh 3 faktor instrumen kesejahteraan guru dengan nilai *initial eigenvalue* ≥ 1 dan faktor 1, 2 dan 3 memberikan kontribusi berturut-turut sebesar 27,15%, 22,21% dan 13,28%. Hal ini menunjukkan bahwa kedelapan

faktor tersebut mampu mengukur variabel sebesar 62,647%, sisanya diukur oleh faktor lain. Data selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 2.

Jumlah faktor yang terbentuk dari instrumen kesejahteraan guru sesuai dengan banyak faktor (indikator) berdasarkan teori yaitu 3 faktor. Adapun sebaran butir kesejahteraan guru untuk masing-masing faktor dengan *initial eigenvalue* ≥ 1 dapat dilihat pada tabel berikut. Berdasarkan nilai *rotated component matrix* menunjukkan bahwa butir 6 dan 10 memiliki nilai nilai rotasi faktor $< 0,5$ sedangkan butir 7, 8, dan 12 memiliki nilai rotasi faktor yang hampir seimbang dengan faktor lain sehingga butir tersebut dinyatakan tidak valid. Nilai *rotated component matrix* dapat dilihat pada lampiran 2.

Tabel 9. Hasil Pengelompokan Analisis Faktor Instrumen Kesejahteraan Guru

No	Indikator	Teoritik Butir	Faktor	Empirik Butir
1	Kebutuhan Dasar	1, 2, 4, 6, 8*, 9, 11	1	1, 2, 3, 4, 5
2	Kebutuhan Psikologi Sosial	3, 5, 7, 10, 12*, 13, 14, 15, 16*	2	9, 11, 13, 14, 15, 16*, 17, 18*, 19, 20, 21, 22
3	Kebutuhan Pengembangan	17, 18*, 19, 20, 21, 22, 23*, 24, 25*, 26*, 27, 28	3	23*, 24, 25*, 26*, 27, 28

(*) Pernyataan *unfavorable*

b. Uji Validitas Instrumen Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP

Tabel 10. Nilai KMO-MSA Instrumen Keterlibatan Guru dalam kegiatan MGMP

<i>Kaiser-Meyer-Olkin-Measure of Sampling Adequacy</i>	.770
Sig.	.000

Tabel 11. Uji Validitas Instrumen Keterlibatan Guru dalam kegiatan MGMP

Butir Pernyataan	Nilai anti image correlation	Standar nilai anti image correlation	Keterangan
Butir 1	0,787	0,5	Valid
Butir 2	0,725	0,5	Valid
Butir 3	0,738	0,5	Valid
Butir 4	0,797	0,5	Valid
Butir 5	0,789	0,5	Valid
Butir 6	0,833	0,5	Valid

Dari hasil uji validitas instrumen keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP di atas didapatkan nilai *Kaiser-Meyer-Olkin-Measure of Sampling Adequacy* sebesar $0,770 \geq 0,5$ dengan nilai sig (p) $0,00 < 0,5$ sehingga analisis faktor dapat dilanjutkan. Nilai *anti image correlation* instrumen keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP menunjukkan bahwa semua butir memiliki nilai *anti image correlation* $> 0,5$. Berdasarkan hasil analisis diperoleh 2 faktor instrumen keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP dengan nilai *initial eigenvalue* ≥ 1 dan faktor 1 dan 2 memberikan kontribusi berturut-turut sebesar 32,69% dan 30,42%. Hal ini menunjukkan bahwa kedelapan faktor tersebut mampu mengukur variabel sebesar 63,1%, sisanya diukur oleh faktor lain. Data selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 2.

Jumlah faktor yang terbentuk dari instrumen keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP sesuai dengan banyak faktor (indikator) berdasarkan teori yaitu 10 faktor. Adapun sebaran butir keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP untuk masing-masing faktor dengan *initial eigenvalue* ≥ 1 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 12. Hasil Pengelompokan Analisis Faktor Instrumen Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP

No	Teoritik		Empirik	
	Indikator	Butir	Faktor	Butir
1	Kehadiran	1, 2, 3	1	1, 2, 5
2	Keaktifan	4, 5, 6	2	3, 4, 6

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali akan menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reliabilitas instrumen, menurut Suharsimi Arikunto, (2010: 239) dapat digunakan teknik *CronbachAlpha* yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_t^2 = varian total

Penginteprestasian hasil uji coba instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 13. Inteprestasi nilai r

Besarnya nilai r	Intepretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,000	Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Cukup
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Agak rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat rendah (tidak berkorelasi)

Sumber : Suharsimi Arikunto (2010: 319)

Instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *Crobach's Alpha* lebih dari 0,600. Jika koefisien *Crobach's Alpha* kurang dari 0,600 maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Uji coba reliabilitas dihitung dengan menggunakan koefisien *Alpha* dengan bantuan komputer program *SPSS Versi 20.00*, dimana reliabel jika memenuhi nilai *Alpha Cronbach's* $> 0,60$. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas instrumen.

Tabel 14. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kesejahteraan dan Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Kesejahteraan Guru	0,934	Reliabel
2	Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP	0,771	Reliabel

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kesejahteraan guru dan keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP berada diatas nilai kritis yang ditetapkan yaitu 0,600. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen untuk mengukur variabel di atas adalah realibel dan bisa digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

I. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari lapangan sebelumnya dianalisis terlebih dahulu sebagai prasyarat hipotesis, dalam penelitian ini dimana penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*), terlebih dahulu dilaksanakan analisis deskriptif, uji prasyarat analysis dan selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis jalur dan pengolahan data menggunakan bantuan komputer program *Amos (Analysis of Moment Structure)Versi 22.00* dan *SPSS Versi 20.00*.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis statistika deskriptif meliputi modus, rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum dan nilai minimum. Penyajian data pada analisis deskriptif ini menggunakan distribusi frekuensi, diagram batang dan lingkaran (Sugiyono, 2012: 29). Untuk membuat distribusi frekuensi kelas langkahan yang dilakukan sebagai berikut:

a. Menentukan kelas interval

Untuk menentukan kelas interval digunakan rumus *Struges* yaitu

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

b. Menghitung rentang data

Untuk menghitung rentang data = Skor Tertinggi – Skor Terendah

c. Menentukan panjang kelas

Untuk menentukan panjang kelas = Rentang/Jumlah Kelas

Deskripsi data selanjutnya adalah menentukan kecenderungan masing-masing variable. Dari skor tersebut kemudian dikelompokkan dalam beberapa kategori, dalam penelitian digunakan 5 kategori. Pengkategorian dilakukan berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi ideal. Adapun penentuan kategori kecenderungan variable menurut Anas Sudjiono (2012: 329) sebagai berikut:

$$\bar{X} > (M + 1,5 SD) \quad = \text{Sangat tinggi}$$

$$(M + 0,5SD) < \bar{X} \leq (M + 1,5SD) = \text{Tinggi}$$

$$(M - 0,5SD) < \bar{X} \leq (M + 0,5SD) = \text{Sedang}$$

$$(M - 1,5SD) < \bar{X} \leq (M - 0,5SD) = \text{Rendah}$$

$$\bar{X} \leq (M - 1,5SD) = \text{Sangat rendah}$$

Dimana

$$M = 1/2 (\text{skor maks} + \text{skor min})$$

$$SD = 1/6(\text{skor maks} - \text{skor min})$$

Keterangan:

$$\bar{X} = \text{Rata-rata hitung}$$

$$SD = \text{Standar deviasi ideal}$$

$$M = \text{Rata-rata ideal}$$

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dengan menggunakan nilai *critical ratio skewness*. Dikatakan normal apabila *c.r skewness* sebesar $-1,96 < c.r. < 1,96$ pada tingkat signifikansi 5 % (Husein Umar, 2011: 186).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linier atau tidak. Pengujian ini dapat menggunakan uji F pada taraf signifikansi 5%. Jika nilai sig tersebut kurang dari 5% maka hubungannya tidak linear,

sedangkan jika nilai Sig lebih dari atau sama dengan 5% maka hubungannya bersifat linear (Ali Muhson, 2012: 24).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang sangat kuat atau sempurna antara variabel bebas (X). Untuk mengetahui apakah terjadi multikolineritas atau tidak, peneliti menggunakan uji VIF (*Variance Inflation Factor*). Kriterianya adalah jika nilai VIF kurang dari 4 maka tidak terjadi mulitkolinearitas, sedangkan jika nilai VIF lebih dari 4 maka terjadi multikolinearitas (Ali Muhson, 2012: 26).

3. Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan kemudian dilakukan analisis jalur. Analisis jalur merupakan pengembangan dari analisi regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Oleh sebab itu, sebelum mempelajari analisis jalur, maka terlebih dahulu harus dipahami konsep dasar analisis regresi dan kolerasi (Sugiyono, 2010: 297). Analisis jalur digunakan untk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif atau *reciprocal*). Melalui analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat atau suatu variabel independen atau bebas menuju variabel dependen atau terikat yang terakhir.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis jalur adalah sebagai berikut:

a. Menilai Kriteria *Goodness-Of-Fit*

Sebelum dilakukan penilaian kelayakan dari model struktural, langkah yang harus dilakukan adalah menilai apakah data yang diolah tersebut memenuhi asumsi model persamaan struktural.

1) Uji asumsi dasar

Uji asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam prosedur pengumpulan dan pengolahan data yang dianalisis dengan permodelan *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah sebagai berikut:

- a) Observasi data independen
- b) Responden diambil secara random
- c) Memiliki hubungan linier

Selain itu juga dilakukan uji normalitas dan multikolinieritas. *Structural Equation Modeling* (SEM) sangat sensitive terhadap karakteristik distribusi data khususnya distribusi yang melanggar normalitas multivariate atau adanya kurtosis yang tinggi (kemencengan distribusi) dalam data. Untuk itu sebelum pengolahan data harus diuji dahulu ada tidaknya data outlier dan distribusi data harus normal secara multivariate (Imam Ghozali 2013: 65)

2) Uji *offending estimate*

Uji ini dilakukan untuk melihat ada tidaknya *Offending estimate* yaitu estimasi koefisien baik dalam model struktural maupun model

pengukuran yang lainnya di atas batas yang dapat diterima. Terjadi *offending estimate* ditunjukkan oleh:

- a) Variance error yang negatif atau *non-signifikan error variance* untuk konstruk.
- b) *Standardized coefficient* yang mendekati 1,0.
- c) Adanya *standar error* yang tinggi.

Apabila terjadi *offending estimate*, maka peneliti harus menghilangkannya terlebih dahulu sebelum melakukan penilaian kelayakan model (Imam Ghozali, 2013: 66).

3) Penilaian *Overall Model Fit*

Setelah yakin tidak ada lagi *offending estimate* dalam model, maka siap untuk dilakukan *overall model fit* dengan berbagai kriteria penilaian model fit. *Goodness-of-Fit* mengukur kesesuaian input observasi atau sesungguhnya (matrik kovarian atau kolerasi) dengan prediksi dari model yang diajukan. Dalam penelitian *Goodness of Fit* menggunakan ukuran *absolute fit measure* yaitu mengukur fit secara keseluruhan (Imam Ghozali, 2013: 66). Adapun ukurannya adalah:

- a) χ^2 (*chi square*)

Ukuran fundamental dari *overall fit* adalah *likelihood-ratio chi square* (χ^2). Nilai chi-square yang tinggi relatif terhadap *degree of freedom* menunjukkan bahwa matrik kovarian atau kolerasi yang diobservasi dengan yang diprediksi berbeda secara nyata dan ini menghasilkan probabilitas (p) lebih kecil dari tingkat signifikansi

(α). Sebaliknya, nilai *chi-square* yang kecil akan menghasilkan nilai probabilitas (p) yang lebih besar dari tingkat signifikansi dan ini menunjukkan bahwa input matrik kovarian antara prediksi dengan observasi sesungguhnya tidak berbeda secara signifikan. Dalam hal ini, peneliti harus mencari nilai *chi-square* yang tidak signifikan karena mengharapkan model yang diusulkan cocok atau *fit* dengan data observasi. Atau dengan kata lain nilai *chi-square* diharapkan kecil (Imam Ghozali, 2013:66).

b) GFI (*Goodness of Fit Index*)

Goodness of Fit Index adalah ukuran non-statistik yang nilainya berkisar nilai 0 (*poor fit*) sampai 1 (*perfect fit*). Nilai GFI tinggi menunjukkan fit yang lebih baik dan nilai GFI yang dapat diterima sebagai nilai yang layak belum ada standarnya, tetapi banyak peneliti menganjurkan nilai diatas 90% sebagai ukuran *good fit*. Program AMOS akan membeikan nilai GFI dengan perintah \gfi (Imam Ghozali, 2013: 67).

c) RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*)

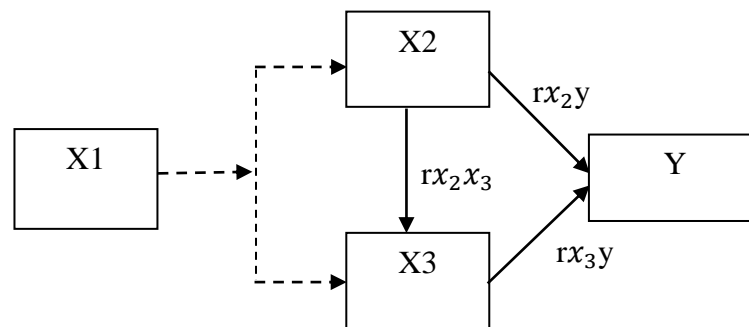
Root Mean Square Error of Approximation merupakan ukuran yang mencoba memperbaiki kecenderungan *statistic chi-square* menolak model dengan jumlah sampel yang besar. Nilai RMSEA antara 0.05-0.08 merupakan ukuran yang dapat diterima. Hasil uji RMSEA cocok untuk menguji model konfirmator atau competing model strategy dengan jumlah sampel besar. Program AMOS akan

memberikan nilai RMSEA dengan perintah \rmsea (Imam Ghozali, 2013: 67).

d) AGFI (*Adjusted Goodness-of-Fit Index*)

AGFI merupakan analog dari R^2 dalam regresi berganda. Baik GFI maupun AGFI adalah kriteria yang memperhitungkan proporsi tertimbang dari varians dalam sebuah matriks kovarians sampel. AGFI yang diharapkan sebesar $\geq 0,90$. Program AMOS akan memberikan nilai GFI dengan perintah \agfi (Imam Ghozali, 2008:67).

b. Membangun Diagram Jalur



Gambar 2. Diagram Jalur

X1 : sertifikasi

X2 : kesejahteraan guru

X3 : keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP

Y : kinerja

e. Menerjemahkan Diagram Jalur ke Persamaan Struktural

Setelah mengembangkan model-model teoritis dan dituangkan ke dalam diagram jalur, maka peneliti siap menerjemahkan ke dalam persamaan struktural. Langkah-langkah menerjemahkan menurut Imam Ghozali (2008: 22) yaitu setiap konstruk endogen merupakan dependen variabel di dalam persamaan yang terpisah.

$$X_3 = b_2 X_2 + e^1$$

$$Y = b_2 X_2 + b_3 X_3 + e^2$$

f. Menerjemahkan Hipotesis

Cara menerjemahkan hipotesis dengan melihat *critical ratio* (C.R) dan dengan nilai probabilitas dengan taraf signifikansi t-tabel sebesar 1,995 dan 0,05. Hipotesis diterima jika nilai C.R > 1,995 dan nilai probabilitasnya < taraf signifikansi 0,05. Sebaliknya, hipotesis ditolak

apabila nilai $C.R < 1,995$ dan nilai probabilitasnya $>$ taraf signifikansi 0,05 (Imam Ghozali, 2008: 98).

g. Menilai Besarnya Koefisien Jalur

Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien jalur (*path coefficients*) dilihat dari nilai estimate pada *standardized regression weights*. Besarnya nilai koefisien jalur ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Tempat Penelitian

Kabupaten Sleman merupakan salah satu kabupaten di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) yang letaknya dibagian utara DIY. Adapun batas-batas wilayah kabupaten Sleman adalah sebagai berikut: sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Magelang Provinsi Jawa Tengah, sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Klaten Provinsi Jawa Tengah, sebelah selatan berbatasan dengan Kota Yogyakarta, Kabupaten Bantul, Kabupaten Gunung Kidul serta sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Kulon Progo.

Kabupaten Sleman terbagi atas 17 kecamatan, yaitu Cangkringan, Depok, Gamping, Godean, Minggir, Mlati, Ngaglik, Ngemplak, Pakem, Sleman, Sayegan, Prambanan, Tempel, Turi, Kalasan, Moyudan, Brebah, dan disetiap kecamatan terdapat Sekolah Menengah Atas. Serta Khusus penelitian ini mengambil lokasi di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri yang tersebar di 15 kecamatan yang berada di wilayah Kabupaten Sleman. Data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman, SMA Negeri yang berada di wilayah Kabupaten Sleman adalah 17 SMA.

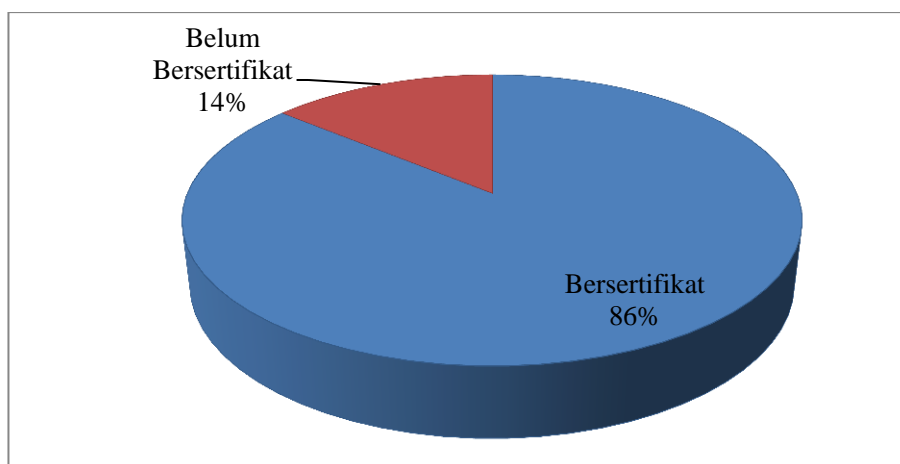
B. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian berupa primer dan data sekunder. Data primer yang diperoleh melalui kuesioner merupakan data variabel intervening yaitu variabel kesejahteraan guru dan keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP. Adapun data sekunder merupakan variabel bebas dan terikat yaitu sertifikasi dan kinerja

guru. Dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 207 guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman. Pada bagian ini akan disajikan deskripsi data dari tiap-tiap variabel meliputi skor tertinggi, skor terendah, mean (M), dan standar deviasi (SD).

1. Sertifikasi

Data tentang sertifikasi tersebut diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman. Dalam responden dikelompokkan menjadi dua yaitu responden guru bersertifikat sebanyak 177 orang (86%) sedangkan guru belum bersertifikat sebanyak 30 orang (14%). Berikut disajikan diagram lingkaran responden penelitian.



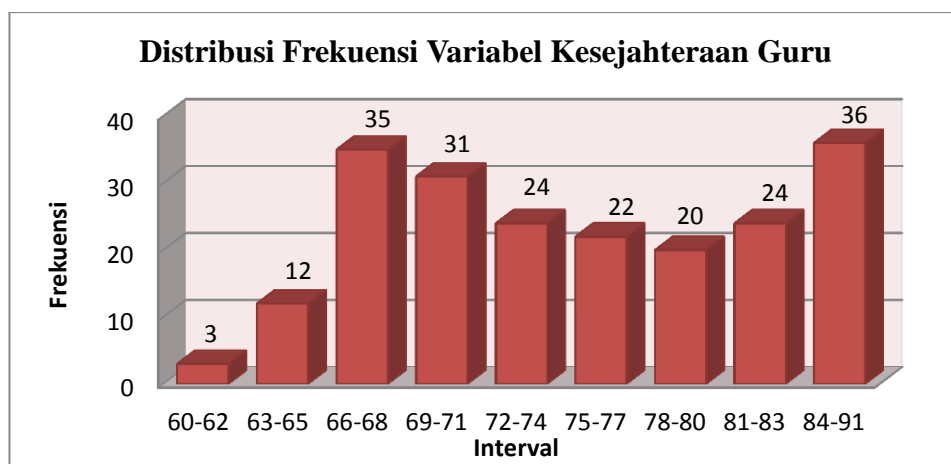
Gambar 3. Diagram Lingkaran Responden Penelitian

2. Kesejahteraan Guru

Data variabel kesejahteraan guru diperoleh dari kuesioner yang terdiri atas 23 butir pernyataan. Skor yang diberikan maksimal 4 dan minimal 1, sehingga diperoleh skor tertinggi ideal 92 dan skor terendah ideal adalah 23. Berdasarkan data penelitian, variabel kesejahteraan guru memiliki skor tertinggi sebesar 91, skor terendah sebesar 60, *mean* sebesar 75,20 dan standar deviasi sebesar 7,59. Data variabel kesejahteraan guru bersertifikat

memiliki skor tertinggi sebesar 91, skor terendah 60, *mean* sebesar 76,58 dan standar deviasi 7,24. Data variabel kesejahteraan guru belum bersertifikat memiliki skor tertinggi sebesar 78, skor terendah 62, *mean* sebesar 67,07 dan standar deviasi 3,4.

Jumlah kelas interval untuk semua guru ditentukan dengan rumus $K = 1 + 3,33 \log 207$, hasilnya adalah 8,64 untuk mempermudah dalam perhitungan maka dibulatkan ke atas menjadi 9. Rentang data $(91-60) = 31$. Sedangkan panjang kelas didapat dari rentang kelas dibagi dengan jumlah kelas yaitu $31/9 = 3,4$ dan dibulatkan menjadi 3. Berikut disajikan diagram batang distribusi frekuensi variabel kesejahteraan guru.



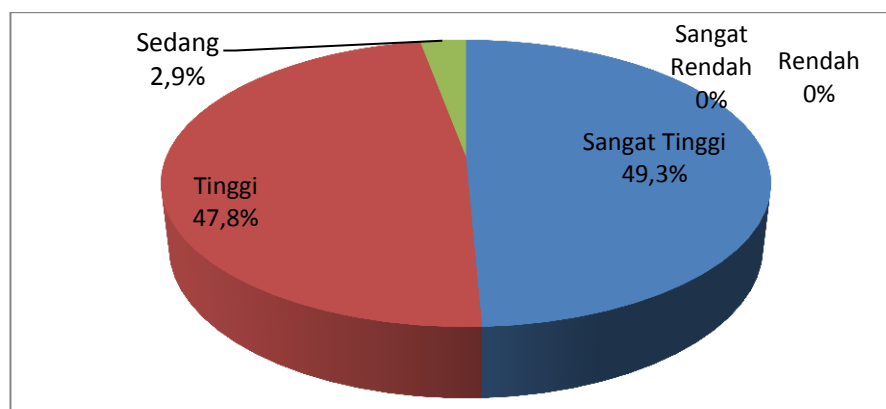
Gambar 4. Diagram Batang Variabel Kesejahteraan Guru
Berdasarkan diagram batang di atas dapat dilihat bahwa skor

kesejahteraan guru paling tinggi berada pada interval 84-91 yaitu sebanyak 36 responden (17,4%). Selanjutnya, kesejahteraan guru digolongkan kedalam kriteria skor ideal dengan 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Berikut ditampilkan tabel pengkategorian variabel kesejahteraan guru.

Tabel 15. Pengkategorian Variabel Kesejahteraan Guru

No	Kelas	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	$X > 74,75$	102	49,3%	Sangat Tinggi
2	$63,25 < X \leq 74,75$	99	47,8%	Tinggi
3	$51,75 < X \leq 63,25$	6	2,9%	Sedang
4	$40,25 < X \leq 51,75$	0	0%	Rendah
5	$X \leq 40,25$	0	0%	Sangat Rendah
Jumlah		207	100%	

Pengkategorian variabel kesejahteraan guru juga dapat dilihat dalam diagram lingkaran berikut.

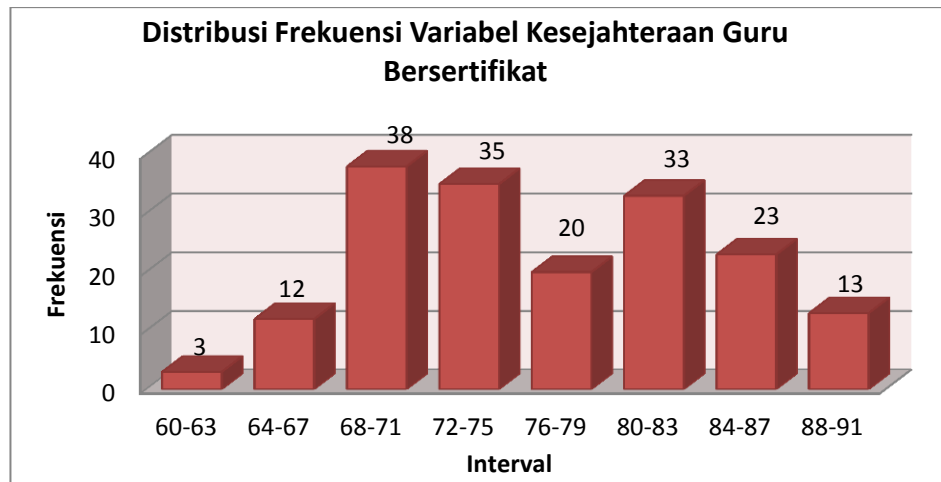


Gambar 5. Diagram Lingkaran Pengkategorian Variabel Kesejahteraan Guru

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berdasarkan tanggapan responden termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan frekuensi sebanyak 102 responden atau 49,3%.

Jumlah kelas interval untuk guru bersertifikat dengan responden 177 guru ditentukan dengan rumus $K = 1 + 3,33 \log 177$, hasilnya adalah 8,42 untuk mempermudah dalam perhitungan maka dibulatkan ke atas menjadi 8. Rentang data $(91-60) = 31$. Kemudian panjang kelas didapat dari rentang kelas dibagi dengan jumlah kelas yaitu $31/8 = 3,87$ dan dibulatkan menjadi

4. Berikut disajikan diagram batang distribusi frekuensi variabel kesejahteraan guru bersertifikat.



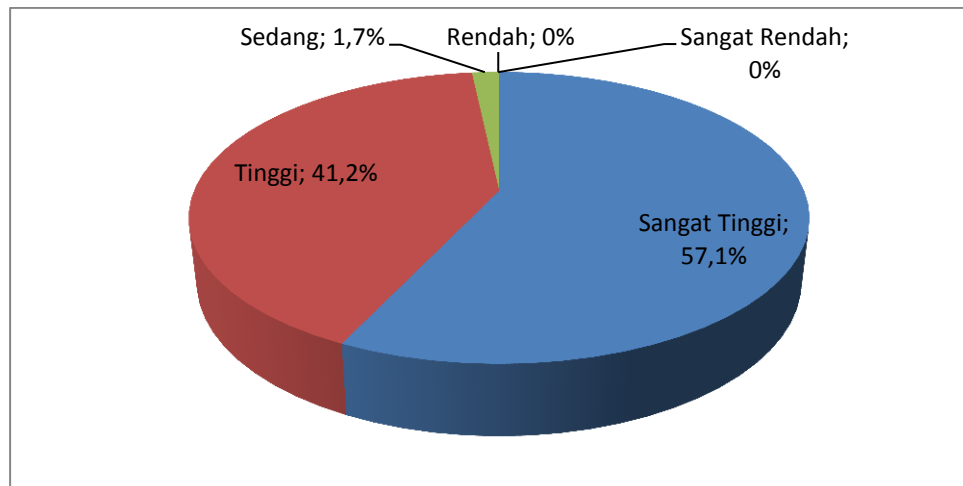
Gambar 6. Diagram Batang Variabel Kesejahteraan Guru Bersertifikat
Berdasarkan diagram batang di atas dapat dilihat bahwa skor

kesejahteraan guru bersertifikat paling tinggi berada pada interval 68-71 yaitu sebanyak 38 responden (21,4%). Selanjutnya, kesejahteraan guru bersertifikat digolongkan kedalam kriteria skor ideal dengan 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Berikut ditampilkan tabel pengkategorian variabel kesejahteraan guru bersertifikat.

Tabel 16. Pengkategorian Variabel Kesejahteraan Guru Bersertifikat

No	Kelas	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	$X > 74,75$	101	57,1%	Sangat Tinggi
2	$63,25 < X \leq 74,75$	73	41,2%	Tinggi
3	$51,75 < X \leq 63,25$	3	1,7%	Sedang
4	$40,25 < X \leq 51,75$	0	0%	Rendah
5	$X \leq 40,25$	0	0%	Sangat Rendah
Jumlah		177	100%	

Pengkategorian variabel kesejahteraan guru bersertifikat juga dapat dilihat dalam diagram lingkaran berikut.

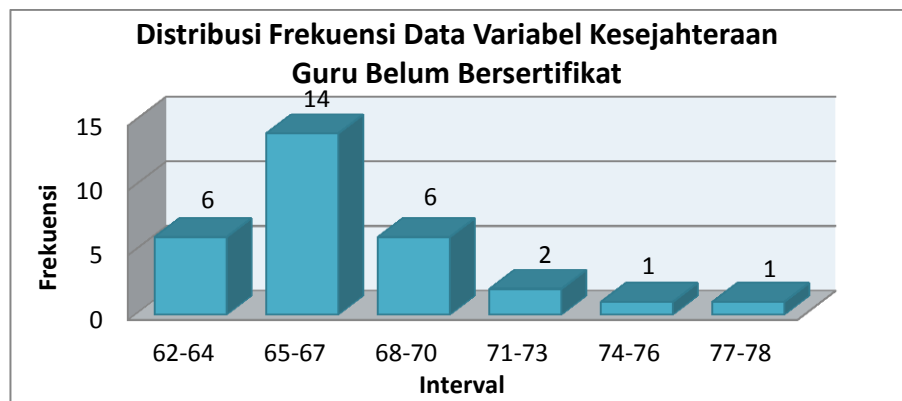


Gambar 7. Diagram Lingkaran Pengkategorian Variabel Kesejahteraan Guru

Bersertifikat

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kesejahteraan guru bersertifikat berdasarkan tanggapan responden termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan frekuensi sebanyak 101 responden atau 57,1%.

Selanjutnya, jumlah kelas interval untuk guru belum bersertifikat dengan responden 30 guru ditentukan dengan rumus $K = 1 + 3,33 \log 30$, hasilnya adalah 5,87 untuk mempermudah dalam perhitungan maka dibulatkan ke atas menjadi 6. Rentang data $(78-62) = 16$. Adapun panjang kelas didapat dari rentang kelas dibagi dengan jumlah kelas yaitu $16/6 = 2,67$ dan dibulatkan menjadi 3. Berikut disajikan diagram batang distribusi frekuensi variabel kesejahteraan guru belum bersertifikat.



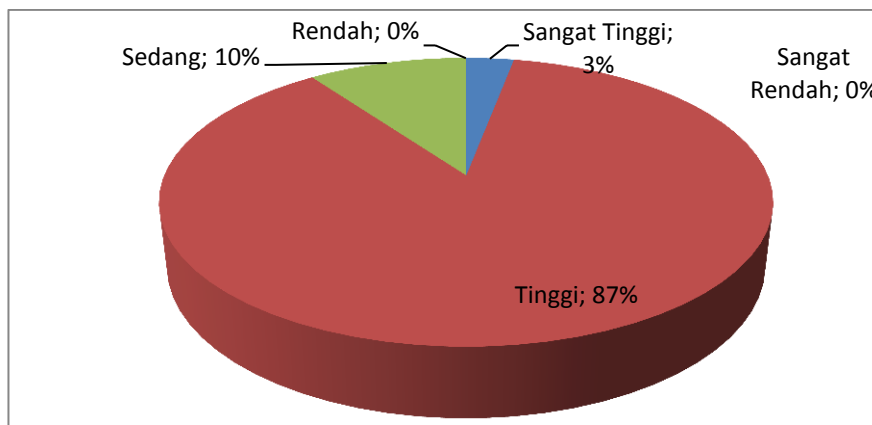
Gambar 8. Diagram Batang Variabel Kesejahteraan Guru Belum Bersertifikat

Berdasarkan diagram batang di atas dapat dilihat bahwa skor kesejahteraan guru belum bersertifikat paling tinggi berada pada interval 65-67 yaitu sebanyak 14 responden (46,7%). Kemudian, kesejahteraan guru belum bersertifikat digolongkan kedalam kriteria skor ideal dengan 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Berikut ditampilkan tabel pengkategorian variabel kesejahteraan guru belum bersertifikat.

Tabel 17. Pengkategorian Variabel Kesejahteraan Guru Belum Bersertifikat

No	Kelas	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	$X > 74,75$	1	3%	Sangat Tinggi
2	$63,25 < X \leq 74,75$	26	87%	Tinggi
3	$51,75 < X \leq 63,25$	3	10%	Sedang
4	$40,25 < X \leq 51,75$	0	0%	Rendah
5	$X \leq 40,25$	0	0%	Sangat Rendah
Jumlah		30	100%	

Pengkategorian variabel kesejahteraan guru belum bersertifikat juga dapat dilihat dalam diagram lingkaran berikut.



Gambar 9. Diagram Batang Pengkategorian Variabel Kesejahteraan Guru Belum Bersertifikat

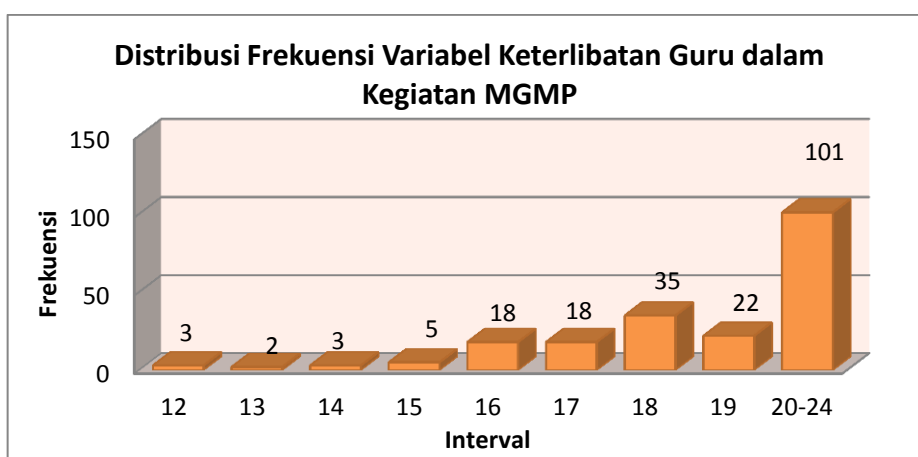
Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kesejahteraan guru belum bersertifikat berdasarkan tanggapan responden termasuk dalam kategori tinggi dengan frekuensi sebanyak 26 responden atau 87%.

3. Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP

Data variabel keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP diperoleh dari kuesioner yang terdiri atas 6 butir pernyataan. Skor yang diberikan maksimal 4 dan minimal 1, sehingga diperoleh skor tertinggi ideal 24 dan skor terendah ideal adalah 6. Berdasarkan data penelitian, variabel keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP memiliki skor tertinggi sebesar 24, skor terendah sebesar 12, *mean* sebesar 19,28 dan standar deviasi sebesar 2,64. Data variabel keterlibatan guru dalam kegiatan pada guru bersertifikat memiliki skor tertinggi sebesar 24, skor terendah 12, *mean* sebesar 19,30 dan standar deviasi 2,72. Adapun data variabel keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP pada guru belum bersertifikat memiliki skor

tertinggi sebesar 24, skor terendah 14, *mean* sebesar 19,13 dan standar deviasi 2,14.

Jumlah kelas interval ditentukan dengan rumus $K = 1 + 3,33 \log 207$, hasilnya adalah 8,64 untuk mempermudah dalam perhitungan maka dibulatkan ke atas menjadi 9. Rentang data $(24-12) = 12$. Kemudian panjang kelas didapat dari rentang kelas dibagi dengan jumlah kelas yaitu $12/9 = 1,3$ dan dibulatkan menjadi 1. Berikut disajikan diagram batang distribusi frekuensi variabel keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP.



Gambar 10. Diagram Batang Variabel Keterlibatan Guru Dalam Kegiatan MGMP

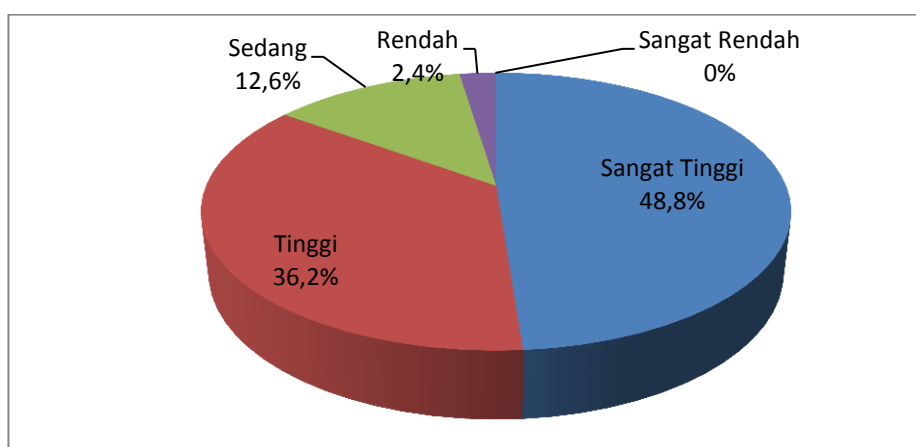
Berdasarkan diagram batang di atas dapat dilihat bahwa skor keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP paling tinggi berada pada interval 20-24 yaitu sebanyak 101 responden (48,8%). Selanjutnya, keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP digolongkan kedalam kriteria skor ideal dengan 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Berikut ditampilkan tabel pengkategorian variabel keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP.

Tabel 18. Pengkategorian Variabel Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP

No	Kelas	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	$X > 19,5$	101	48,8%	Sangat Tinggi
2	$16,5 < X \leq 19,5$	75	36,2%	Tinggi
3	$13,5 < X \leq 16,5$	26	12,6%	Sedang
4	$10,5 < X \leq 13,5$	5	2,4%	Rendah
5	$X \leq 10,5$	0	0%	Sangat Rendah
Jumlah		207	100%	

Pengkategorian variabel keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP juga

dapat dilihat dalam diagram lingkaran berikut:

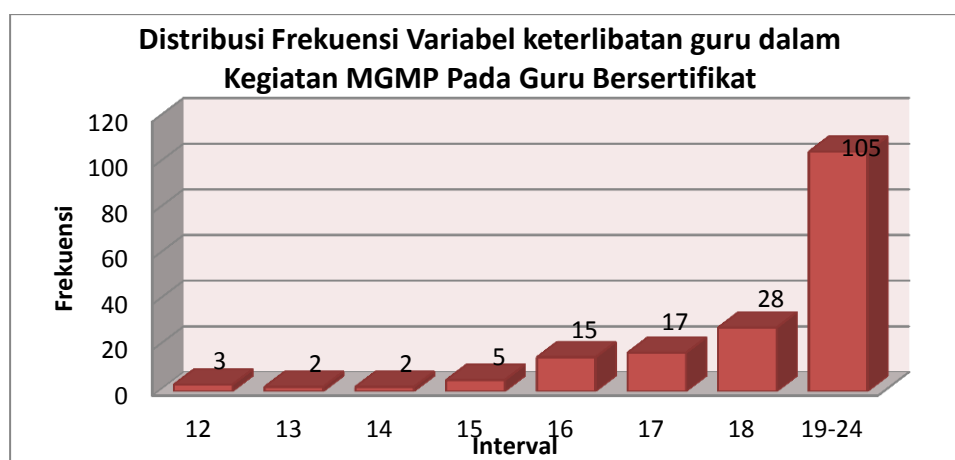


Gambar 11. Diagram Lingkaran Pengkategorian Variabel Keterlibatan Guru dalam kegiatan MGMP

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP berdasarkan tanggapan responden termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan frekuensi sebanyak 104 responden atau 48,8%.

Jumlah kelas interval untuk guru bersertifikat ditentukan dengan rumus $K = 1 + 3,33 \log 177$, hasilnya adalah 8,42 untuk mempermudah dalam perhitungan maka dibulatkan ke atas menjadi 8. Rentang data $(24-12) = 12$. Sedangkan panjang kelas didapat dari rentang kelas dibagi dengan jumlah kelas yaitu $12/8 = 1,5$ dan dibulatkan menjadi 1. Berikut disajikan diagram

batang distribusi frekuensi variabel keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP pada guru bersertifikat.



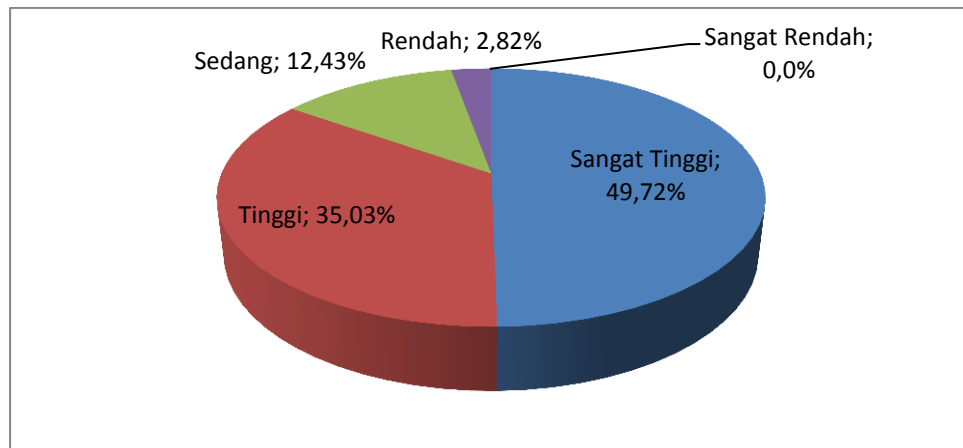
Gambar 12. Diagram Batang Variabel Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP Pada Guru Bersertifikat

Berdasarkan diagram batang di atas dapat dilihat bahwa skor keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP paling tinggi berada pada interval 19-24 yaitu sebanyak 105 responden (59,1%). Selanjutnya, keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP pada guru bersertifikat digolongkan kedalam kriteria skor ideal dengan 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Berikut ditampilkan tabel pengkategorian variabel keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP pada guru bersertifikat.

Tabel 19. Pengkategorian Variabel Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP Pada Guru Bersertifikat

No	Kelas	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	$X > 19,5$	88	49,72%	Sangat Tinggi
2	$16,5 < X \leq 19,5$	62	35,03%	Tinggi
3	$13,5 < X \leq 16,5$	22	12,43%	Sedang
4	$10,5 < X \leq 13,5$	5	2,82%	Rendah
5	$X \leq 10,5$	0	0%	Sangat Rendah
Jumlah		177	100%	

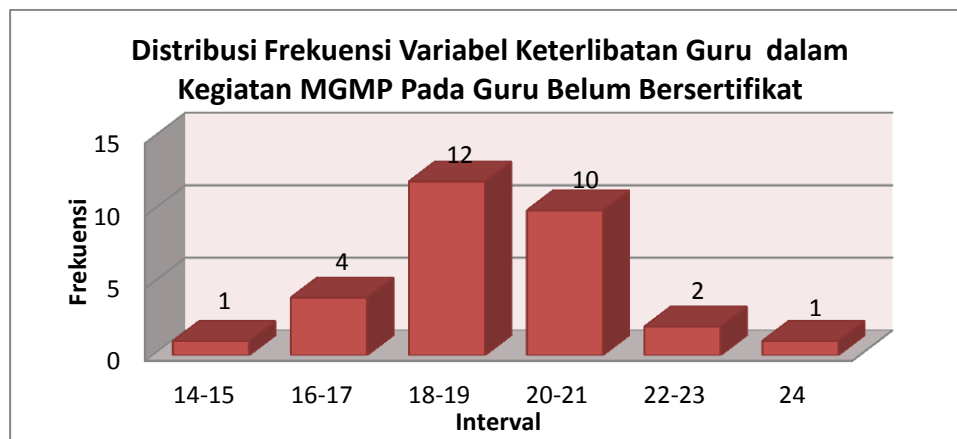
Pengkategorian variabel keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP pada guru bersertifikat juga dapat dilihat dalam diagram lingkaran berikut:



Gambar 13. Diagram Lingkaran Pengkategorian Variabel Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP Pada Guru Bersertifikat

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP pada guru bersertifikat berdasarkan tanggapan responden termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan frekuensi sebanyak 88 responden atau 49,72%.

Selanjutnya, jumlah kelas interval untuk guru belum bersertifikat ditentukan dengan rumus $K = 1 + 3,33 \log 30$, hasilnya adalah 5,87 untuk mempermudah dalam perhitungan maka dibulatkan ke atas menjadi 6. Rentang data $(24-14) = 10$. Kemudian panjang kelas didapat dari rentang kelas dibagi dengan jumlah kelas yaitu $10/6 = 1,67$ dan dibulatkan menjadi 2. Berikut disajikan diagram batang distribusi frekuensi variabel keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP pada guru belum bersertifikat.



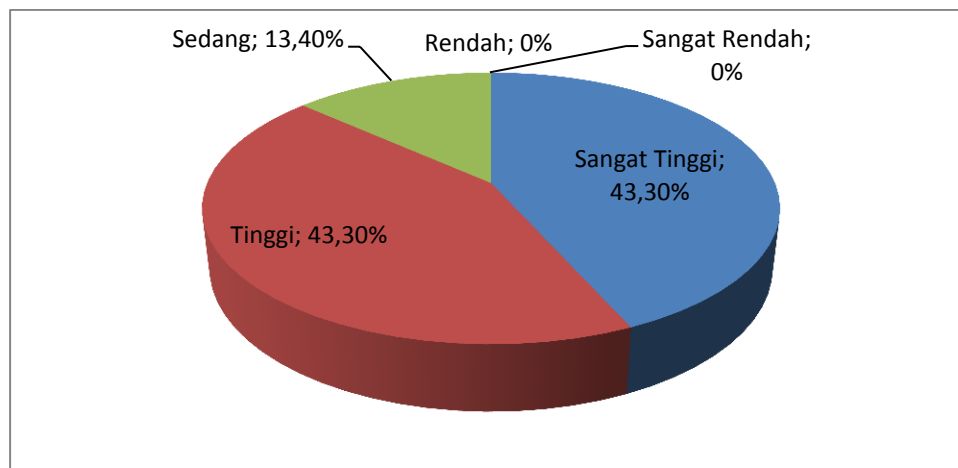
Gambar 14. Diagram Batang Variabel Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP Pada Guru Belum Bersertifikat

Berdasarkan diagram batang di atas dapat dilihat bahwa skor keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP pada guru belum bersertifikat paling tinggi berada pada interval 18-19 yaitu sebanyak 12 responden (40%). Selanjutnya, keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP pada guru belum bersertifikat digolongkan kedalam kriteria skor ideal dengan 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Berikut ditampilkan tabel pengkategorian variabel keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP pada guru belum bersertifikat.

Tabel 20. Pengkategorian Variabel Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP Pada Guru Belum Bersertifikat

No	Kelas	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	$X > 19,5$	13	43,3%	Sangat Tinggi
2	$16,5 < X \leq 19,5$	13	43,3%	Tinggi
3	$13,5 < X \leq 16,5$	4	13,4%	Sedang
4	$10,5 < X \leq 13,5$	0	0%	Rendah
5	$X \leq 10,5$	0	0%	Sangat Rendah
Jumlah		30	100%	

Pengkategorian variabel keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP pada guru belum bersertifikat juga dapat dilihat dalam diagram lingkaran berikut:



Gambar 15. Diagram Lingkaran Pengkategorian Variabel Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP Pada Guru Belum Bersertifikat

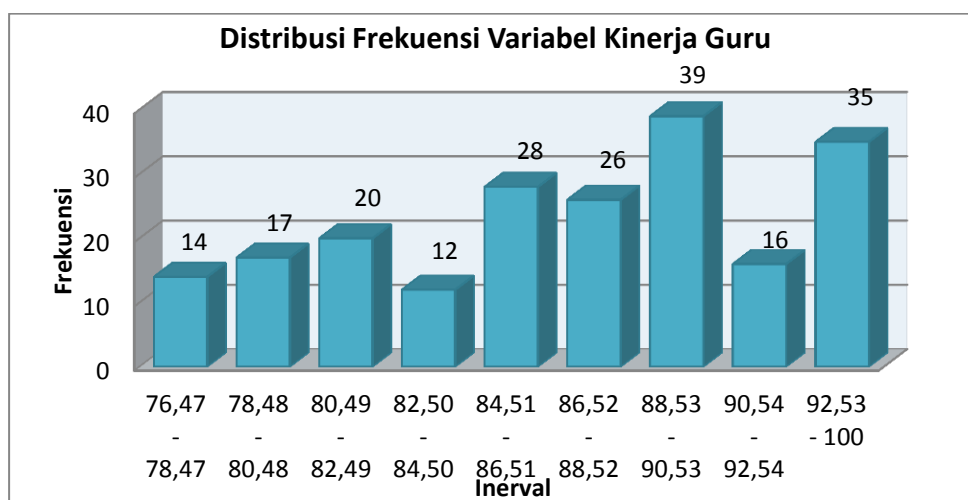
Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan

bahwa keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP pada belum bersertifikat berdasarkan tanggapan responden termasuk dalam kategori sangat tinggi dan tinggi dengan frekuensi masing-masing sebanyak 13 responden atau 43,3%.

4. Kinerja Guru

Data variabel kinerja guru diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman berupa data penilaian kinerja guru. Berdasarkan data yang diperoleh, variabel kinerja guru memiliki nilai tertinggi 100 dan nilai terendah sebesar 76,47, *mean* sebesar 87,19 dan standar deviasi sebesar 5,65. Data variabel kinerja guru bersertifikat memiliki skor tertinggi sebesar 100, skor terendah 76,79, *mean* sebesar 87,63 dan standar deviasi 5,74. Adapun data variabel kinerja guru belum bersertifikat memiliki skor tertinggi sebesar 89,29, skor terendah 76,47, *mean* sebesar 84,55 dan standar deviasi 4,23.

Jumlah kelas interval ditentukan dengan rumus $K = 1 + 3,33 \log 207$, hasilnya adalah 8,64 untuk mempermudah dalam perhitungan maka dibulatkan ke atas menjadi 9. Rentang data $(100-76,47) = 23,53$. Kemudian panjang kelas didapat dari rentang kelas dibagi dengan jumlah kelas yaitu $23,53/9 = 2,61$ dan dibulatkan menjadi 3. Berikut disajikan diagram batang distribusi frekuensi variabel kinerja guru.



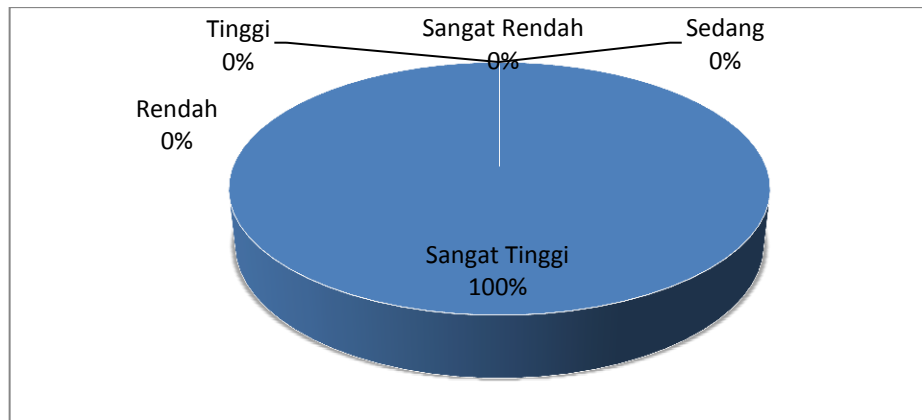
Gambar 16. Diagram Batang Variabel Kinerja Guru

Berdasarkan diagram batang di atas dapat dilihat bahwa skor kinerja paling tinggi berada pada interval 88,53-90,53 yaitu sebanyak 39 responden (18,9%). Selanjutnya, kinerja digolongkan kedalam kriteria skor ideal dengan 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Berikut ditampilkan tabel pengkategorian variabel kinerja guru

Tabel 21. Pengakategorian Variabel Kinerja Guru

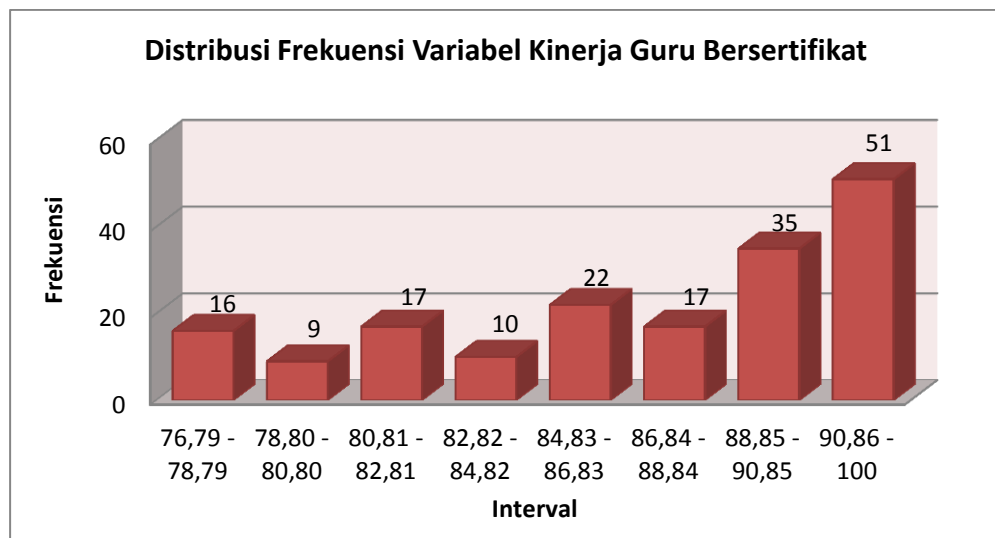
No	Kelas	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	$X > 75$	207	100%	Sangat Tinggi
2	$58,34 < X \leq 75$	0	0%	Tinggi
3	$41,66 < X \leq 58,34$	0	0%	Sedang
4	$25 < X \leq 41,66$	0	0%	Rendah
5	$X \leq 25$	0	0%	Sangat Rendah
Jumlah		207	100%	

Pengkategorian variabel kinerja guru juga dapat dilihat dalam diagram lingkaran berikut:



Gambar 17. Diagram Lingkaran Pengkategorian Variabel Kinerja Guru
Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kinerja guru termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan frekuensi sebanyak 207 responden atau 100%.

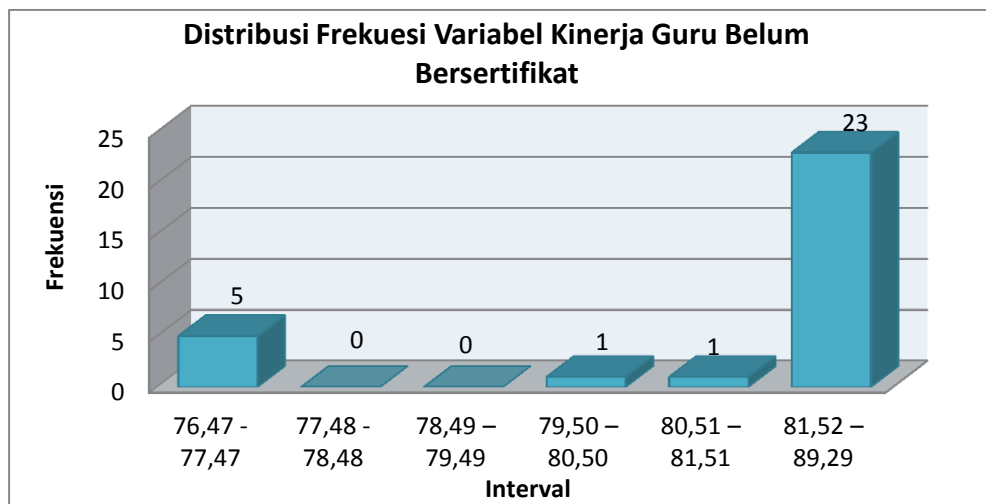
Jumlah kelas interval untuk guru bersertifikat ditentukan dengan rumus $K = 1 + 3,3 \log 177$, hasilnya adalah 8,42 untuk mempermudah dalam perhitungan maka dibulatkan ke atas menjadi 8. Rentang data $(100-76,79) = 23,21$. Kemudian panjang kelas didapat dari rentang kelas dibagi dengan jumlah kelas yaitu $23,21/8 = 2,9$ dan dibulatkan menjadi 3. Berikut disajikan diagram batang distribusi frekuensi variabel kinerja guru bersertifikat.



Gambar 18. Diagram Batang Variabel Kinerja Guru Bersertifikat

Berdasarkan diagram batang di atas dapat dilihat bahwa skor kinerja guru bersertifikat paling tinggi berada pada interval 90,86-100 yaitu sebanyak 51 responden (28,8%).

Selanjutnya, jumlah kelas interval untuk guru belum bersertifikat ditentukan dengan rumus $K = 1 + 3,3 \log 30$, hasilnya adalah 5,87 untuk mempermudah dalam perhitungan maka dibulatkan ke atas menjadi 6. Rentang data $(89,29 - 76,47) = 12,82$. Adapun panjang kelas didapat dari rentang kelas dibagi dengan jumlah kelas yaitu $12,82/6 = 2,13$ dan dibulatkan menjadi 2. Berikut disajikan diagram batang distribusi frekuensi variabel kinerja guru belum bersertifikat.



Gambar 19. Diagram Batang Variabel Kinerja Guru Belum Bersertifikat

Berdasarkan diagram batang di atas dapat dilihat bahwa skor kinerja guru belum bersertifikat paling tinggi berada pada interval 81,52 – 89,29 yaitu sebanyak 23 responden (76,7%).

C. Pengujian Prasyarat Analisis

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dengan menggunakan nilai *critical ratio skewness*. Dikatakan normal apabila $c.r \text{ skewness}$ sebesar $-1,96 < c.r. < 1,96$ pada tingkat signifikansi 5 % (Husein Umar, 2011: 186). Hasil dari uji normalitas ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 22. Uji Normalitas Data Semua Guru

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X2	60,000	91,000	,267	1,567	-1,029	-3,023
X3	12,000	24,000	-,245	-1,437	-,170	-,499
Y	76,470	100,000	,045	,264	-,448	-1,316
Multivariate					-,218	-,286

Berdasarkan tabel uji normalitas data semua guru, menunjukkan c.r pada kolom multivariate sebesar -0.286 sehingga dapat dikatakan data berdistribusi secara normal.

Tabel 23. Uji Normalitas Data Guru Bersertifikat

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X2	60,000	91,000	,129	,703	-1,024	-2,781
X3	12,000	24,000	-,261	-1,416	-,237	-,645
Y	76,790	100,000	,012	,064	-,586	-1,590
Multivariate					,303	,368

Berdasarkan tabel uji normalitas data guru bersertifikat, menunjukkan c.r pada kolom multivariate sebesar 0,368 sehingga dapat dikatakan data berdistribusi secara normal.

Tabel 24. Uji Normalitas Data Guru Belum Bersertifikat

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X2	62,000	78,000	1,180	2,638	1,869	2,090
X3	14,000	24,000	-,154	-,345	,009	,011
Y	76,470	89,290	-,861	-1,926	-,576	-,644
Multivariate					1,399	,700

Berdasarkan tabel uji normalitas data guru belum bersertifikat, menunjukkan c.r pada kolom multivariate sebesar 0,700 sehingga dapat dikatakan data berdistribusi secara normal. Dengan demikian keseluruhan data dapat digunakan untuk estimasi selanjutnya.

e. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linier atau tidak. Kriteria yang digunakan adalah dengan uji F dengan taraf signifikansi 5%. Jika nilai sig F tersebut kurang dari 0,05 maka hubungannya tidak linear. Sebaliknya, jika nilai sig F lebih dari atau sama dengan 0,05 maka

hubungannya bersifat linear. Hasil uji linearitas data ditunjukkan oleh tabel di bawah ini.

Tabel 25. Uji Linearitas Data Semua Guru

Jalur	Nilai F	Sig	Keterangan
$X_3 \rightarrow Y$	1,620	0,096	Linear
$X_2 \rightarrow Y$	0,907	0,608	Linear
$X_2 \rightarrow X_3$	0,664	0,904	Linear

Dari tabel di atas, terlihat bahwa ketiga jalur mempunyai nilai sig F > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan terikat bersifat linear.

Tabel 26. Uji Linearitas Data Guru Bersertifikat

Jalur	Nilai F	Sig	Keterangan
$X_3 \rightarrow Y$	1,411	0,172	Linear
$X_2 \rightarrow Y$	0,755	0,806	Linear
$X_2 \rightarrow X_3$	0,580	0,954	Linear

Dari tabel di atas, terlihat bahwa ketiga jalur mempunyai nilai sig F > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan terikat bersifat linear.

Tabel 27. Uji Linearitas Data Guru Belum Bersertifikat

Jalur	Nilai F	Sig	Keterangan
$X_3 \rightarrow Y$	0,291	0,950	Linear
$X_2 \rightarrow Y$	1,623	0,178	Linear
$X_2 \rightarrow X_3$	0,823	0,613	Linear

Dari tabel di atas, terlihat bahwa ketiga jalur mempunyai nilai sig F > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan terikat bersifat linear. Dengan demikian maka penelitian dapat dilanjutkan pada tahap selanjutnya.

f. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat dideteksi nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilai VIF tersebut kurang dari 4 maka tidak akan terjadi multikolinearitas data ditunjukkan oleh tabel berikut:

Tabel 28. Uji Multikolinearitas Data Semua Guru

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
$X_2 \rightarrow X_3$	1,000	1,000
$X_2 \rightarrow Y$	1,000	1,000
$X_3 \rightarrow Y$	1,000	1,000

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat tidak terjadi multikolinearitas.

Hal ini karena nilai VIF kurang dari 4, sehingga memenuhi syarat tidak adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 29. Uji Multikolinearitas Data Guru Bersertifikat

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
$X_2 \rightarrow X_3$	1,000	1,000
$X_2 \rightarrow Y$	1,000	1,000
$X_3 \rightarrow Y$	1,000	1,000

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat tidak terjadi multikolinearitas.

Hal ini karena nilai VIF kurang dari 4, sehingga memenuhi syarat tidak adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 30. Uji Multikolinearitas Data Guru Belum Bersertifikat

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
$X_2 \rightarrow X_3$	1,000	1,000
$X_2 \rightarrow Y$	1,000	1,000
$X_3 \rightarrow Y$	1,000	1,000

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat tidak terjadi multikolinearitas.

Hal ini karena nilai VIF kurang dari 4, sehingga memenuhi syarat tidak adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

D. Analisis Data

a. Menilai Kriteria *Goodness-Of-Fit*

a. Uji *offending estimate*

Berdasarkan hasil uji *offending estimate* maka dapat diketahui bahwa:

- a) Nilai Variance error bernilai positif, yaitu

Tabel 31. *Variance Error* Semua Guru

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X2	57,389	5,655	10,149	***	
e1	4,959	,489	10,149	***	
e2	20,572	2,027	10,149	***	

Tabel di atas menunjukkan bahwa *variance error* pada kolom estimate tidak bernilai negatif yaitu e1 4,959 dan e2 sebesar 20,572.

Tabel 32. *Variance Error* Guru Bersertifikat

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X2	52,051	5,549	9,381	***	
e1	4,866	,519	9,381	***	
e2	21,648	2,308	9,381	***	

Tabel di atas menunjukkan bahwa *variance error* pada kolom estimate tidak bernilai negatif yaitu e1 4,866 dan e2 sebesar 21,648.

Tabel 33. *Variance Error* Guru Belum Bersertifikat

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X2	11,462	3,010	3,808	***	
e1	2,276	,598	3,808	***	
e2	14,089	3,700	3,808	***	

Tabel di atas menunjukkan bahwa *variance error* pada kolom estimate tidak bernilai negatif yaitu e1 2,276 dan e2 sebesar 14,089.

- b) *Standardized coefficient* yang jauh mendekati 1,0 yang terlihat dari tabel berikut ini.

Tabel 34. *Standardized Regression Weight* Semua Guru

			Estimate
X3	<---	X2	,535
Y	<---	X3	,281
Y	<---	X2	,395

Tabel tersebut menunjukkan bahwa *standardized coefficient* untuk masing-masing jalur jauh dari 1,0.

Tabel 35. *Standardized Regression Weight* Guru Bersertifikat

			Estimate
X3	<---	X2	,582
Y	<---	X3	,294
Y	<---	X2	,362

Tabel tersebut menunjukkan bahwa *standardized coefficient* untuk masing-masing jalur jauh dari 1,0.

Tabel 36. *Standardized Regression Weight* Guru Belum Bersertifikat

			Estimate
X3	<---	X2	,699
Y	<---	X3	,299
Y	<---	X2	,169

Tabel tersebut menunjukkan bahwa *standardized coefficient* untuk masing-masing jalur jauh dari 1,0.

- c) Tidak adanya *standar error* yang tinggi (mendekati 1,00). Nilai standar error (S.E) pada data semua guru tidak ada yang mendekati 1,00 yaitu masing-masing 0,020; 0,142; 0,049 (lihat pada tabel 40). Data guru bersertifikat juga tidak memiliki nilai standar error (S.E) yang mendekati 1,00 yaitu masing-masing 0,023; 0,159; 0,060 (lihat pada tabel 41). Begitupun juga dengan nilai standar error (S.E) pada data guru belum bersertifikat tidak ada yang mendekati 1,00 yaitu masing-masing 0,083; 0,462; 0,288 (lihat pada tabel 42).

Dari hasil uji *offending estimate*, menunjukkan bahwa estimasi koefisien baik dalam model struktural dan model pengukuran yang nilainya di atas batas diterima. Setelah tidak ada lagi *offending estimate* dalam model, maka langkah selanjutnya adalah melakukan penilaian *overall model fit* dengan berbagai penilaian model fit.

b. Penilaian *Overall Model Fit*

Penilaian *Overall Model Fit* mengukur kesesuaian input observasi atau sesungguhnya (matrik kovarian atau kolerasi) dengan prediksi dari model yang diajukan (*proposed model*). Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka diperoleh indeks-indeks *goodness of fit* sebagai berikut:

Tabel 37. Kriteria *Goodness of Fit* Semua Guru

Kriteria Indeks Ukuran	Nilai Acuan	Nilai Hitung	Keterangan
<i>Chi square</i>	Rendah	0,000	Baik
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	-	-
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	1,000	Baik
<i>RMSEA</i>	$< 0,08$	-	-
<i>AGFI</i>	$> 0,90$	-	-

Tabel 38. Kriteria *Goodness of Fit* Guru Bersertifikat

Kriteria Indeks Ukuran	Nilai Acuan	Nilai Hitung	Keterangan
<i>Chi square</i>	Rendah	0,000	Baik
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	-	-
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	1,000	Baik
<i>RMSEA</i>	$< 0,08$	-	-
<i>AGFI</i>	$> 0,90$	-	-

Tabel 39. Kriteria *Goodness of Fit* Guru Belum Bersertifikat

Kriteria Indeks Ukuran	Nilai Acuan	Nilai Hitung	Keterangan
<i>Chi square</i>	Rendah	0,000	Baik
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	-	-
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	1,000	Baik
<i>RMSEA</i>	$< 0,08$	-	-
<i>AGFI</i>	$> 0,90$	-	-

Berdasarkan ketiga tabel kriteria *Goodness of Fit*, diperoleh *chi square* sebesar 0,000 yang menunjukkan model fit. Tingkat signifikansi penerimaan tidak muncul nilainya karena *degree of freedom* menunjukkan nilai 0, sedangkan yang direkomendasikan adalah $p \geq 0,05$.

Goodness of Fit Index adalah ukuran non-statistik yang nilainya berkisar nilai 0 (*poor fit*) sampai 1 (*perfect fit*). Nilai GFI dalam tabel menunjukkan nilai 1,000 yang berarti perfect fit.

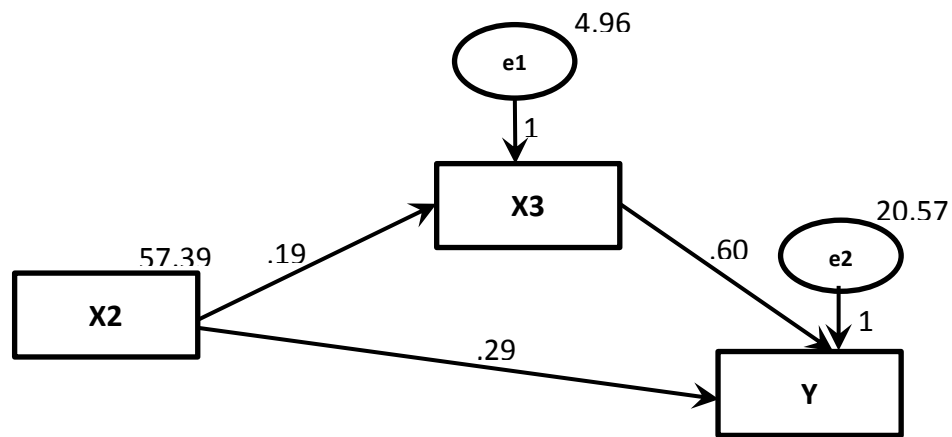
RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) merupakan ukuran yang mencoba memperbaiki kecenderungan *statistic chi-square* menolak model dengan jumlah sampel yang besar. Nilai RMSEA antara 0.05-0.08 merupakan ukuran yang dapat diterima. Perhitungan dalam tabel tidak menunjukkan nilainya.

AGFI (*Adjusted Goodness-of-Fit Index*) merupakan analog dari R^2 dalam regresi berganda. Baik GFI maupun AGFI adalah kriteria yang memperhitungkan proporsi tertimbang dari varians dalam sebuah matriks kovarians sampel. AGFI yang diharapkan sebesar $\geq 0,90$. Perhitungan dalam tabel tidak menunjukkan nilainya.

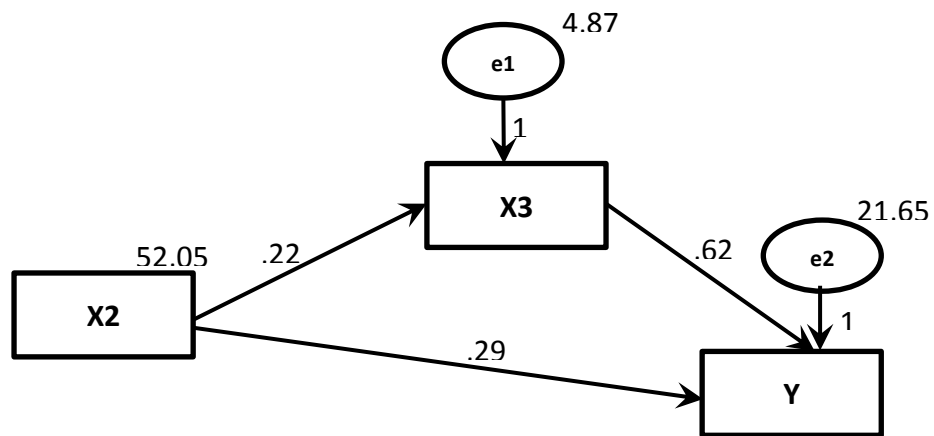
Berdasarkan hasil uji *goodness of fit* nilai *chi square* menunjukkan model fit dan nilai GFI menunjukkan nilai *perfect of fit*. Sedangkan untuk *probability*, RMSEA dan AGFI tidak menunjukkan hasilnya. Jadi secara keseluruhan dapat dikatakan model fit.

b. Analisis Jalur

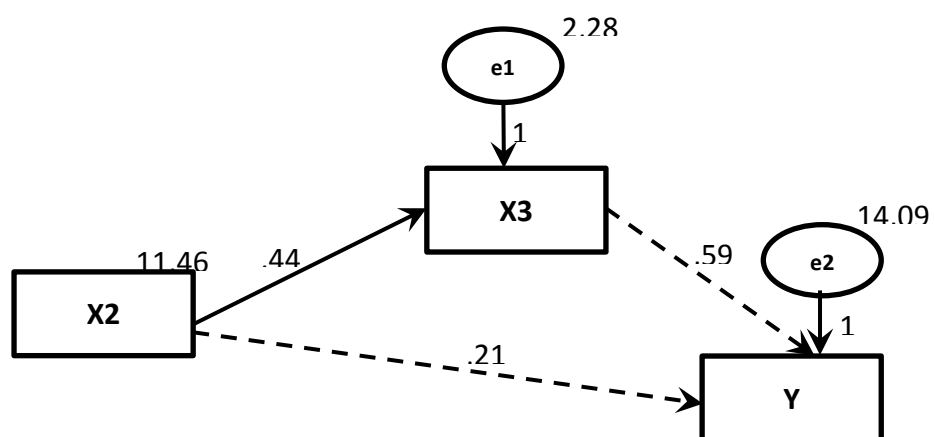
Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka dapat diperoleh model jalur sebagai berikut:



Gambar 20. Diagram Jalur Semua Guru



Gambar 21. Diagram Jalur Guru Bersertifikat



Gambar 22. Diagram Jalur Guru Belum Bersertifikat

X1 : sertifikasi

X2 : kesejahteraan guru

X3 : keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP

Y : kinerja

E : *error* (kesalahan pengukuran)

c. Uji Hipotesis

Data yang sudah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur dan digunakan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan guru (X_2) terhadap keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP (X_3); keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP (X_3) terhadap kinerja guru (Y); kesejahteraan guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dan pengaruh sertifikasi (X_1) terhadap struktur pengaruh kesejahteraan guru (X_2) dan keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP (X_3) terhadap kinerja guru (Y).

a. Hasil Analisis Jalur Semua Guru

Jumlah responden yang digunakan untuk uji hipotesis sebanyak 207 guru nilai *chi square* yang dihasilkan sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa model dapat diterima. Hasil analisis jalur disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 40. Uji Hipotesis Semua Guru

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X3 <--- X2	,186	,020	9,084	***	
Y <--- X3	,601	,142	4,234	***	
Y <--- X2	,294	,049	5,948	***	

Untuk menerjemahkan hipotesis yaitu dengan melihat *critical ratio* (C.R) dan nilai probabilitas dengan taraf signifikansi t tabel sebesar 1,995 dan 0,05. Nilai C.R > 1,995 dan nilai probabilitasnya < taraf signifikansi

0,05, dianggap berpengaruh positif dan signifikan (hipotesis diterima). Sebaliknya, hipotesis ditolak apabila nilai $C.R < 1,995$ dan nilai probabilitasnya $>$ taraf signifikansi 0,05.

b. Hasil Analisis Jalur Guru Bersertifikat

Jumlah responden yang digunakan untuk uji hipotesis sebanyak 177 guru bersertifikat nilai *chi square* yang dihasilkan sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa model dapat diterima. Hasil analisis jalur disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 41. Uji Hipotesis Guru Bersertifikat

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X3	<--- X2	,219	,023	9,507	***	
Y	<--- X3	,620	,159	3,901	***	
Y	<--- X2	,288	,060	4,812	***	

Untuk menerjemahkan hipotesis yaitu dengan melihat *critical ratio* (C.R) dan nilai probabilitas dengan taraf signifikansi t tabel sebesar 1,995 dan 0,05. Nilai $C.R > 1,995$ dan nilai probabilitasnya $<$ taraf signifikansi 0,05, dianggap berpengaruh positif dan signifikan (hipotesis diterima). Sebaliknya, hipotesis ditolak apabila nilai $C.R < 1,995$ dan nilai probabilitasnya $>$ taraf signifikansi 0,05.

c. Hasil Analisis Jalur Guru Belum Bersertifikat

Jumlah responden yang digunakan untuk uji hipotesis sebanyak 30 guru belum bersertifikat nilai *chi square* yang dihasilkan sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa model dapat diterima. Hasil analisis jalur disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 42. Uji Hipotesis Guru Belum Bersertifikat

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X3	<--- X2	,435	,083	5,263	***	
Y	<--- X3	,590	,462	1,277	,202	
Y	<--- X2	,208	,288	,723	,469	

Untuk menerjemahkan hipotesis yaitu dengan melihat *critical ratio* (C.R) dan nilai probabilitas dengan taraf signifikansi t tabel sebesar 1,995 dan 0,05. Nilai C.R > 1,995 dan nilai probabilitasnya < taraf signifikansi 0,05, dianggap berpengaruh positif dan signifikan (hipotesis diterima). Sebaliknya, hipotesis ditolak apabila nilai C.R < 1,995 dan nilai probabilitasnya > taraf signifikansi 0,05.

Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hipotesis pertama menyatakan bahwa ada pengaruh keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP (X3) terhadap kinerja guru (Y).

Dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,281 (lihat pada tabel 34) dan *critical ratio* sebesar 4,234 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$) maka hipotesis yang menyatakan “keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru”, terbukti. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP maka akan semakin tinggi kinerja guru.

- b. Hipotesis kedua menyatakan bahwa ada pengaruh kesejahteraan guru (X2) terhadap kinerja guru (Y).

Dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,395 (lihat pada tabel 34) dan *critical ratio* sebesar 5,948 dengan probabilitas

sebesar 0,000 ($p < 0,05$) maka hipotesis yang menyatakan “kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru”, terbukti. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan guru maka akan semakin tinggi kinerja guru.

- c. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa ada pengaruh kesejahteraan guru (X2) terhadap keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP (X3).

Dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,535 (lihat pada tabel 34) dan *critical ratio* sebesar 9,084 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan “kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP”, terbukti. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan guru maka akan semakin keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP.

- d. Hipotesis keempat menyatakan bahwa ada pengaruh sertifikasi terhadap struktur pengaruh kesejahteraan dan keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP terhadap kinerja guru

Dari hasil pengujian responden guru bersertifikat dan guru belum bersertifikat tentang pengaruh keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP terhadap kinerja guru diperoleh nilai koefisien jalur guru bersertifikat sebesar 0,294 (lihat pada tabel 35) dan *critical ratio* sebesar 3,901 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP berpengaruh terhadap kinerja guru. Adapun guru belum bersertifikat diperoleh nilai koefisien

jalur sebesar 0,299 (lihat pada tabel 36) dan *critical ratio* sebesar 1,277 dengan probabilitas sebesar 0,202 ($p > 0,05$). Sehingga menunjukkan bahwa keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “sertifikasi berpengaruh terhadap struktur pengaruh keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP terhadap kinerja guru”, terbukti. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya pengaruh keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP terhadap kinerja guru pada guru bersertifikat sedangkan pada guru tidak bersertifikat menunjukkan tidak ada pengaruh keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP terhadap kinerja guru.

Hasil pengujian responden guru bersertifikat dan guru belum bersertifikat tentang pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru diperoleh nilai koefisien jalur guru bersertifikat sebesar 0,362 (lihat pada tabel 35) dan *critical ratio* sebesar 4,812 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh pada kinerja guru. Adapun guru belum bersertifikat diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,169 (lihat pada tabel 36) dan *critical ratio* sebesar 0,723 dengan probabilitas sebesar 0,469 ($p > 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa kesejahteraan guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “sertifikasi berpengaruh terhadap struktur pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru”, terbukti. Hal

tersebut ditunjukkan dengan adanya pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru pada guru bersertifikat sedangkan pada guru tidak bersertifikasi menunjukkan tidak ada pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru.

Selanjutnya, hasil pengujian responden guru bersertifikat dan guru belum bersertifikat tentang pengaruh kesejahteraan guru terhadap keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP diperoleh nilai koefisien jalur guru bersertifikat sebesar 0,582 (lihat pada tabel 35) dan *critical ratio* sebesar 9,507 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh terhadap keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP. Adapun guru belum bersertifikat diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,699 (lihat pada tabel 36) dan *critical ratio* sebesar 5,263 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh terhadap keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP. Berdasarkan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “sertifikasi berpengaruh terhadap struktur pengaruh kesejahteraan terhadap keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP”, tidak terbukti. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya pengaruh yang lebih besar kesejahteraan guru terhadap keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP pada guru belum bersertifikat dibandingkan dengan guru bersertifikasi dilihat dari nilai *Squared Multiple Correlations*. Nilai *Squared Multiple Correlations* menunjukkan bahwa kesejahteraan guru memengaruhi

keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP pada guru belum bersertifikasi sebesar 48,9% sedangkan pada guru bersertifikat yaitu sebesar 33,9% dan sisanya dipengaruhi variabel lain.

d. Pagaruh Langsung, Pengaruh Tidak lngsung dan Pengaruh Total

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh pengaruh langsung. Pengaruh tidak langsung dan pengaruh total. Adapun hasilnya disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 43. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total

Variabel	Pengaruh Langsung		Pengaruh Tidak Langsung		Pengaruh Total	
	X3	Y	X3	Y	X3	Y
X2	0,535	0,395	0,000	0,150	0,535	0,545
X3	0,000	0,281	0,000	0,000	0,000	0,281

Besarnya pengaruh langsung kesejahteraan guru terhadap keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP adalah 0,535, sedangkan pengaruh keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP terhadap kinerja guru adalah 0,281. Sehingga pengaruh tidak langsung dari kesejahteraan guru kemudian ke keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP kemudian ke kinerja guru adalah $0,535 \times 0,281 = 0,150335$ (pembulatan menjadi 0,150). Hal ini menunjukkan ada pengaruh tidak langsung kesejahteraan guru terhadap kinerja guru melalui keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP. Sedangkan *total effect* dapat diketahui dengan menambahkan besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung yaitu, $0,395 + 0,150 = 0,545$ (pada tabel 43).

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah dilakukan penelitian dan analisis statistik untuk menguji hipotesis, maka bagian ini akan dilakukan pembahasan. Pembahasan difokuskan pada penjelasan mengenai temuan penelitian ini.

1. Pengaruh Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP terhadap kinerja guru

Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan frekuensi 101 responden atau 48,8%. Jadi dapat dikatakan sebagian besar guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman ikut berpartisipasi dalam kegiatan MGMP secara aktif.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,281 dan *critical ratio* sebesar 4,234 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP maka akan semakin tinggi kinerja guru. Hal ini juga berlaku untuk hal sebaliknya yaitu jika keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP rendah maka akan semakin rendah pula kinerja guru.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh pendapat E. Mulyasa (2007: 227), salah satu faktor eksternal yang mampu meningkatkan kinerja guru yaitu Kelompok Kerja Guru atau Musyawarah Guru Mata Pelajaran. Menurut E. Mulyasa (2013: 151) MGMP adalah wadah kegiatan

guru mata pelajaran sejenis pada jenjang menengah untuk memecahkan berbagai masalah, memperbaiki, dan meningkatkan kualitas pembelajaran, serta menyempurnakan pembelajaran secara terus-menerus dan berkesinambungan. Melalui forum musyawarah guru, diharapkan persoalan dapat diatasi, termasuk bagaimana mengembangkan kurikulum, silabus, dan RPP serta mengimplementasikannya dalam menciptakan pembelajaran yang efektif dan menyenangkan, mencari dan mengembangkan berbagai alternatif pembelajaran yang tepat serta menemukan berbagai variasi metode dan variasi media untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Riska Wahyu Priyastutiningrum tahun 2013. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi guru dalam kegiatan MGMP berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, besar pengaruh partisipasi guru dalam kegiatan MGMP berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru adalah sebesar 13,9%.

2. Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa kesejahteraan guru termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan frekuensi 102 responden atau 49,3%. Jadi dapat dikatakan sebagian besar guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman memiliki tingkat kesejahteraan yang cukup tinggi.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru yang ditunjukkan

dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,395 dan *critical ratio* sebesar 5,948 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan guru maka akan semakin tinggi kinerja guru. Hal ini juga berlaku untuk hal sebaliknya yaitu jika kesejahteraan guru rendah maka akan semakin rendah pula kinerja guru.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh I Wayan Nestra tahun 2011. Dalam penelitian I Wayan Nestra diperoleh hasil bahwa terdapat kontribusi yang signifikan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru sebesar 47,4%. Kesejahteraan guru dapat diperoleh karena adanya gaji yang mencukupi untuk mampu menunjang terpenuhinya kebutuhan hidup. Menurut Arif Marwanto (2009: 43) dalam kaitannya dengan kinerja guru, gaji penghasilan memiliki pengaruh yang sangat signifikan. Seorang guru akan menjalankan tugas profesinya dengan kinerja yang tinggi karena adanya dorongan akan menerima upah untuk mencukupi kebutuhan hidup. Pemenuhan kebutuhan hidup dengan gaji penghasilan yang diterima menjadi faktor utama dalam bekerja. Jika kebutuhan hidup tidak terpenuhi oleh gaji/penghasilan yang diterima, seorang guru akan mencari penghasilan lain dengan bekerja selain tugas pokoknya. Konsekuensi dari pekerjaan lain sebagai upaya pemenuhan kebutuhan hidup tersebut akan berimbas pada pekerjaan utamanya. Namun ketika seorang guru dapat terpenuhi kebutuhannya dengan penghasilan yang diterimanya maka ia akan berusaha memaksimalkan pekerjaannya.

3. Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP

Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa kesejahteraan guru dan keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan frekuensi masing-masing 102 responden atau 49,3% dan 101 responden atau 48,8%.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kesejahteraan guru terhadap keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,535 dan *critical ratio* sebesar 9,084 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan guru maka akan semakin keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP. Hal ini juga berlaku untuk hal sebaliknya yaitu jika kesejahteraan guru rendah maka akan semakin rendah pula keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP.

Imbalan atau kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya. Demikian halnya dengan guru yang bekerja di sekolah, tentunya berharap akan memperoleh penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhannya guna mencapai kesejahteraan. Menurut Ivancevich & Matteson (1999:196), sistem imbalan pada dasarnya didesain dan dikelola untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi. Salah satu tujuan pemberian imbalan bagi guru yaitu menghargai perilaku yang diinginkan. Imbalan hendaknya mendorong perilaku-perilaku

yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, keaktifan dalam berbagai kegiatan, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana imbalan yang efektif.

Kenyataan yang memang tidak bisa disangkal bahwa motivasi dari bagi kebanyakan orang menjadi pegawai adalah mencari nafkah. Dengan adanya tingkat kesejahteraan yang lebih baik guru maka dengan sendirinya akan meningkatkan semangat kerja sehingga aktivitas kerjanya akan lebih naik termasuk kerlibatan guru dalam berbagai kegiatan akan lebih tinggi, salah satunya kegiatan MGMP.

4. Pengaruh Sertifikasi Terhadap Struktur Pengaruh Kesejahteraan Guru dan Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil penelitian pengaruh sertifikasi terhadap struktur pengaruh keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP terhadap kinerja guru diperoleh nilai koefisien jalur guru bersertifikat sebesar 0,294 dan *critical ratio* sebesar 3,901 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP berpengaruh terhadap kinerja guru. Adapun guru belum bersertifikat diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,299 dan *critical ratio* sebesar 1,277 dengan probabilitas sebesar 0,202 ($p > 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa sertifikasi berpengaruh terhadap struktur pengaruh keterlibatan guru dalam

kegiatan MGMP terhadap kinerja guru, hal tersebut ditunjukkan dengan adanya pengaruh keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP terhadap kinerja guru pada guru bersertifikat.

Hasil tersebut sesuai dengan pendapat Cohen (Sastropoetro, 1986: 122-123), sebab terjadinya partisipasi seseorang dalam suatu program disebabkan karena empat hal. Pertama, dari segi basisnya, yaitu partisipasi karena desakan (impetus) dan partisipasi karena adanya insentif. Kedua, segi bentuk yaitu partisipasi terjadi secara terorganisasi, ada pengarahan dari pimpinan kelompok, dan partisipasi yang dilakukan secara langsung oleh individu itu sendiri. Ketiga, segi keluasannya, yaitu partisipasi terjadi dengan mengorbankan waktu dan dengan menambah kesibukan di luar untuk kepentingan pribadinya. Keempat, dari segi efektivitasnya, yaitu dengan menjadi partisipan berharap bisa memberikan masukan/saran atau kontribusi yang tentunya pada akhirnya akan memberi manfaat terhadap dirinya.

Undang-Undang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru yang telah lolos uji sertifikasi akan diberikan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok, hal ini sebagai salah satu upaya lain dari pemerintah yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan guru di lapangan, selain itu untuk meningkatkan motivasi guru dalam bekerja. Adanya sertifikasi tersebut memotivasi guru untuk terus meningkatkan kinerjanya. Mengingat bahwa MGMP merupakan wadah kegiatan mata pelajaran sejenis, dalam pelaksanaan kegiatannya mereka bersama-sama memecahkan berbagai

permasalahn yang dihadapi dalam penyelenggaraan pembelajaran. Guru yang bersertifikat akan berusaha meningkatkan kinerjanya salah satunya dengan mengikuti kegiatan MGMP. Hal tersebut diperkuat dengan hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP pada guru besertifikat termasuk dalam kategori sangat tinggi yaitu 49.72% atau 88 responden.

Hasil penelitian selanjutnya, terkait pengaruh sertifikasi terhadap struktur pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru diperoleh nilai koefisien jalur guru bersertifikat sebesar 0,362 dan *critical ratio* sebesar 4,812 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh pada kinerja guru. Adapun guru belum bersertifikat diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,169 dan *critical ratio* sebesar 0,723 dengan probabilitas sebesar 0,469 ($p > 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa kesejahteraan guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa sertifikasi berpengaruh terhadap struktur pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru, hal tersebut ditunjukkan dengan kesejahteraan guru berpengaruh terhadap kinerja guru pada guru bersertifikat.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Pandji Anoraga (2006: 19), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, gaji, atau imbalan. Faktor ini walaupun pada umumnya tidak menempati urutan paling atas, tetapi masih merupakan faktor yang mudah mempengaruhi ketenangan dan kegairahan kerja guru. Melalui sertifikasi ini guru akan melalui serangkaian

proses dan persyaratan tertentu untuk mendapat sertifikat sebagai pendidik profesional. Undang-undang guru dan dosen menyatakan bahwa sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya. Guru yang telah bersertifikat berhak mendapatkan imbalan (*reward*) berupa tunjangan profesi dari pemerintah sebesar satu kali gaji pokok. Sertifikasi tersebut harus dipertahankan oleh guru dengan mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya.

Selanjutnya, hasil pengujian responden guru bersertifikat dan guru belum bersertifikat tentang pengaruh kesejahteraan guru terhadap keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP diperoleh nilai koefisien jalur guru bersertifikat sebesar 0,582 dan *critical ratio* sebesar 9,507 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh terhadap keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP. Adapun guru belum bersertifikat diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,699 dan *critical ratio* sebesar 5,263 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh terhadap keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP. Berdasarkan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “sertifikasi berpengaruh terhadap struktur pengaruh kesejahteraan terhadap keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP”, tidak diterima. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya pengaruh yang lebih besar keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP terhadap kinerja guru pada guru belum bersertifikat dibandingkan dengan guru bersertifikasi dilihat dari

nilai *squared multiple correlations*. Nilai *squared multiple correlations* pada guru bersertifikasi sebesar 48,9% sedangkan pada guru bersertifikat yaitu sebesar 33,9% sisanya dipengaruhi variabel lain.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kesejahteraan guru belum bersertifikat termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 87% atau 26 responden sedangkan keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP termasuk dalam kategori tinggi dan sangat tinggi masing-masing 43,3% atau 13 responden. Menurut Angell (1967) seperti dikutip oleh Saca Firmansyah (2009) menyatakan bahwa partisipasi yang tumbuh dalam masyarakat dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satunya yaitu tingkat perekonomian yang mapan bahwa untuk berpartisipasi dalam suatu kegiatan, harus didukung oleh perekonomian yang mapan. Tingkat perekonomian guru yang sudah mapan atau kesejahteraan guru belum bersertifikat yang sudah cukup baik mendorong perilaku untuk aktif dalam kegiatan MGMP.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman. Hal tersebut dapat nilai koefisien jalur sebesar 0,281 dan critical ratio sebesar 4,234 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas (p) < 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,395 dan critical ratio sebesar 5,948 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas (p) < 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kesejahteraan guru kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kesejahteraan guru terhadap keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,535 dan critical ratio sebesar 9,084 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas (p) < 0,05 maka

dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kesejahteraan guru terhadap keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP.

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi terhadap struktur pengaruh keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya pengaruh positif dan signifikan keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP terhadap kinerja guru pada guru bersertifikat sedangkan pada guru belum bersertifikat menunjukkan tidak ada pengaruh positif dan signifikan keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP terhadap kinerja guru. Nilai koefisien jalur guru bersertifikat sebesar 0,294 dan critical ratio sebesar 3,901 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan guru belum bersertifikat diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,299 dan critical ratio sebesar 1,277 dengan probabilitas sebesar 0,202 ($p > 0,05$), menunjukkan bahwa keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi terhadap struktur pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya pengaruh positif dan signifikan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru pada guru bersertifikat sedangkan pada guru belum bersertifikat menunjukkan tidak ada pengaruh positif dan signifikan kesejahteraan terhadap kinerja guru. Nilai

koefisien jalur guru bersertifikat sebesar 0,362 dan critical ratio sebesar 4,812 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru. Sedangkan guru belum bersertifikat diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,169 dan critical ratio sebesar 0,723 dengan probabilitas sebesar 0,469 ($p > 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa kesejahteraan guru tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

6. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi terhadap struktur pengaruh kesejahteraan guru terhadap keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai *squared multiple correlations* pada guru belum bersertifikat terkait pengaruh kesejahteraan guru terhadap keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP lebih besar yaitu 48,9% sedangkan pada guru bersertifikat yaitu sebesar 33,9% dan sisanya dipengaruhi variabel lain. Hasil analisis juga menunjukkan tidak adanya kecenderungan yang berbeda antara guru bersertifikat dengan guru belum bersertifikat. Nilai koefisien jalur guru bersertifikat sebesar 0,582 dan critical ratio sebesar 9,507 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP. Sedangkan guru belum bersertifikat diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,699 dan critical ratio sebesar 5,263 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP.

B. Saran

Untuk meningkatkan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman maka berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Guru yang bersertifikat merupakan guru yang telah bersertifikat sebagai pendidik profesional sehingga diharapkan memiliki kinerja yang lebih baik dan mampu meningkatkan mutu pendidikan.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ketelibatan guru dalam MGMP berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga guru perlu meningkatkan keterlibatan dalam kegiatan tersebut. Selain itu, pengurus MGMP diharapkan mampu memberikan kegiatan yang menunjang kebutuhan serta menyenangkan bagi guru.
3. Bagi sekolah diharapkan mendukung guru untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya agar tercapai keseimbangan dalam proses pembelajaran di sekolah.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang hendak meneliti maupun mengembangkan penelitian serupa, penulis menyarankan untuk melakukan penelitian yang mencakup ranah yang lebih luas lagi.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Untuk mendapatkan data kesejahteraan guru dan keterlibatan guru instrumen yang digunakan adalah angket, sehingga tidak dapat mengontrol jawaban responden sesuai dengan kenyataan.

2. Ada beberapa guru yang tidak memiliki data terkait kinerja guru sehingga harus digugurkan menjadi responden.
3. Jumlah guru yang belum bersertifikat yang terbatas sehingga responden kurang seimbang jumlahnya.
4. Dalam penelitian ini, peneliti hanya meneliti satu variabel bebas dan dua variabel intervening yaitu sertifikasi, kesejahteraan guru dan keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP, sehingga dalam penelitian ini hanya bisa memberikan informasi seberapa besar pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap kinerja guru. Pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini tidak bisa diketahui secara rinci.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Muhson. 2005. *Aplikasi Komputer*. Diklat. Universitas Negeri Yogyakarta
- _____. 2012. *Modul Pelatihan SPSS Diklat*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Anas Sudjono. 2011. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Anonim. 2008. *Rendahnya Kualitas Guru*. <http://litbang.kemdikbud.go.id> ; diakses 6 Januari 2015.
- Anwar P. Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Anwar P. Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Arif. M. 2009. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK di kabupaten Sleman*. Thesis: Universitas Negeri Yogyakarta
- Asih Pratiwi. 2013. *Pengaruh Pelaksanaan MGMP IPA Terpadu dan Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru Bidang Studi IPA SMP/MTS Se-kota Magelang*. Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta
- BKKBN. 2007. *Pedoman Tata Cara Pencatatan dan Pelaporan Pendataan Keluarga*. Jakarta: Badan Koordinasi Keluarga Berencana
- Depdiknas. 2004. *Pedoman Penyelenggaraan MGMP*. Jakarta: Depdiknas
- _____. 2008. *Standar Pengembangan KKG dan MGMP*. Jakarta: Depdiknas
- _____. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu dan Tenaga Kependidikan
- Ditjen PMPTK. 2007. *Pengertian, tujuan, manfaat dan dasar hukum sertifikasi guru*. www.sertifikasiguru.org/uploads/file/panduan/fag/pdf ; diakses 03 Januari 2015 pukul 15.00 WIB
- _____. 2009. *Kinerja Guru Guru Bersertifikasi* <http://edukasi.kompas.com/read/2009/10/06/18242090/kinerja.guru.ber.sertifikat.belum.memuaskan>; diakses 5 januari 2015 pukul 19.43 WIB
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional. 2009. *Sertifikasi Guru dalam Jabatan Tahun 2009 Buku 2 Petunjuk Teknis Pelaksanaan Sertifikasi*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional
- Djaali. 2007. *Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Program Sertifikasi*. Buletin BSNP Vol. II/No. 2
- E. Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- _____. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Penerbit Rosdakarya.
- _____. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- _____. 2013. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Rosdakarya
- _____. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

- Fatchurrohman. 2012. *Pengaruh Sertifikasi Bagi Peningkatan Kinerja Guru SMP negeri 1 Salatiga. Skripsi*. Jawa Tengah: sekolah Tinggi Agama Islam Negeri
- Hadari Nawawi. 2006. *Evalusi Dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajahmada University Perss
- Hamzah B. Uno. 2008. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan. M. Malayu SP. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Indrafachrudi. 2000. *Kepemimpinan Pendidikan*. Malang: P3T IKIP Malang.
- Imam Ghozali. 2008. *Konsep dan Persamaan Struktural Aplikasi dengan Program Amos 16*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Imam Ghozali. 2013. *Konsep dan Persamaan Struktural Aplikasi dengan Program Amos 21.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- I.M Narka Tenaya. 2009. *Bahan Kuliah Ekonometrika Program Studi Agribisnis*. Diktat Universitas Udayana
- Ivancevich, Donnelly. (1999). *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta Barat: Binarupa Aksara.
- I Wayan Nestra. *Kontibusi Supervisi Kepala Sekolah, Sikap Profesional, dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru SD di Gugus VIII Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar*. Jurnal Volume 2, Nomor 2 2011. http://pasca.undiksha.ac.id/e-journal/index.php/jurnal_ap/article/view/439 diakses pada tanggal 10 Januari 2015
- Kemendikbud. 2012. *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru. Buku 2: Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pengembangan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan
- Krisna Mukti Wibowo. 2013. *Pengaruh Pelaksanaan Supevisi Akademik dan Kecukupan Gaji Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Bantul. Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Marselus R. Payong. 2011. *Sertifikasi Profesi Guru Konsep Dasar, Problematika dan Implementasinya*. Jakarta: PT Indeks Jakarta
- Martinis Yamin. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press
- Masnur Muslich. 2007. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Masnur Muslich. 2008. *KTSP Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Konstektual*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Moh. Uzer Usman. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Pandji Anoraga. 2006. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Qorry Dellasera. 2013. *Kualitas Pendidikan Di Indonesia*. <http://edukasi.kompasiana.com/2013/05/03/kualitas-pendidikan-indonesia-refleksi-2-mei-552591.html>; diakses pada tanggal 10 Januari 2015

- Riska Wahyu Priyastutiningrum. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Partisipasi guru dalam MGMP Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris di SMA se-Kabupaten Sleman*. Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta
- Risma Istiarini. 2012. *Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012*. Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta
- Saca Firmansyah. 2009. *Partisipasi Masyarakat*.
<http://sacafirmansyah.wordpress.com/2009/06/05/partisipasimasyarakat/> ; diakses 13 September 2015 pukul 15.30 WIB.
- Santoso Sastropetro. 1998. *Partisipasi, Komunikasi, Persuasi dan Disiplin dalam Pembangunan Nasional*. Bandung: Alumni
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siti Masruroh. *Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Di Wilayah UPTD Pendidikan TK dan SD Kec. Kandat Kabupaten Kediri*. Jurnal Volume 1, Nomor 1 (2012) http://pasca.undiksha.ac.id/e-journal/index.php/jurnal_ap/article/view/439 ;diakses pada tanggal 10 Januari 2015
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Wahana Komputer. 2006. *Seri Belajar Praktis menguasai SPSS 13 Untuk Statistik*. Semarang: Salemba Infotek
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat



LAMPIRAN 1

INSTRUMEN PENELITIAN

**Kuesioner Kesejahteraan Guru dan Keterlibatan Guru dalam
Kegiatan MGMP Sebelum Uji Validitas**

Yth. Bapak/Ibu Guru

SMA Negeri di Kabupaten Sleman

Dengan Hormat,

Bersama dengan ini perkenalkan saya, Nur Baeti selaku mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk berkenan mengisi kuesioner ini. Pengisian kuesioner ini bertujuan untuk pengumpulan data sehubungan dengan penelitian tugas akhir skripsi saya dengan judul “Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman”.

Pada kuesioner ini tidak ada jawaban benar maupun salah atas setiap pertanyaan yang diberikan, sehingga saya berharap Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban yang apa adanya sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu. Jawaban Bapak/Ibu tidak akan mempengaruhi penilaian kinerja, tetapi hanya untuk keperluan penelitian saya. Jawaban Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiaannya. Atas bantuan yang diberikan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Juni 2015

Nur Baeti

NIM. 11404244032

KUESIONER UNTUK GURU
PENGARUH SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI
DI KABUPATEN SLEMAN

IDENTITAS RESPONDEN

NAMA :

PENDIDIKAN TERAKHIR :

ASAL SEKOLAH :

JABATAN :

MATA PELAJARAN YANG DIAMPU:

MASA KERJA :

BERSERTIFIKASI : SUDAH/BELUM

PETUNJUK PENGISIAN

Untuk memilih jawaban pernyataan, Bapak/Ibu cukup memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia dengan cara melingkari pada salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu guru.

Keterangan:

Alternatif Jawaban		Skor
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

ANGKET KETERLIBATAN GURU DALAM KEGIATAN MGMP

No.	Pernyataan	SS	S	TD	STS
Keaktifan					
1	Saya menghadiri kegiatan MGMP dua sampai empat kali dalam satu semester				
2	Saya mengetahui jadwal kegiatan MGMP setiap semester				
3	Saya selalu menghadiri kegiatan yang dilaksanakan MGMP				
4	Saya memberi usulan pada saat musyawarah penyusunan program kerja				
5	Saya mengetahui tujuan pembentukan MGMP				
6	Saya terlibat dalam kepemimpinan MGMP				

ANGKET KESEJAHTERAAN GURU

No	Pernyataan				
1	Kebutuhan makan sehari-hari saya dan keluarga dapat terpenuhi				
2	Setiap anggota keluarga makan dua kali atau lebih dalam sehari				
3	Paling kurang sekali seminggu keluarga makan daging atau ikan atau telur				
4	Setiap anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda untuk aktivitas (misalnya di rumah, bekerja, sekolah, dan bepergian)				
5	Satu tahun terakhir seluruh anggota keluarga memperoleh paling kurang satu stel pakaian baru				
6	Saya dan keluarga memiliki tempat tinggal yang layak (memiliki atap, lantai dan dinding yang baik)				
7	Luas lantai rumah paling kurang 8 m ² untuk setiap penghuni				
8	Saya tidak mampu mencukupi biaya operasional rumah (listrik, air, dll)				
9	Saya mampu memenuhi biaya kebersihan dan pemeliharaan rumah				
10	Saya mampu mencukupi biaya layanan kesehatan				
11	Bila ada anggota keluarga yang sakit dibawa ke sarana kesehatan				
12	Biaya kesehatan keluarga belum sepenuhnya terpenuhi				
13	Saya mampu mencukupi biaya pendidikan anak-anak				

	saya				
14	Semua anak umur 7-15 tahun dalam keluarga bersekolah				
15	Seluruh anggota keluarga umur 10-60 tahun bisa baca tulisan latin				
16	Ada anggota keluarga usia 6-15 tahun tidak bersekolah				
17	Saya memiliki televisi dan radio sebagai sarana hiburan di rumah				
18	Saya jarang atau bahkan tidak pernah melakukan rekreasi				
19	Saya memiliki alat transportasi yang memudahkan untuk bepergian				
20	Saya masih belum memiliki alat transportasi yang menunjang kegiatan saya				
21	Saya menggunakan alat transportasi umum				
22	Saya dan keluarga memiliki handphone untuk kemudahan berkomunikasi				
23	Alat komunikasi yang saya miliki masih kurang dalam menunjang kegiatan saya				
24	Sebagian penghasilan saya dan keluarga ditabung dalam bentuk uang dan barang.				
25	Saya tidak memiliki tabungan pribadi maupun tabungan keluarga				
26	Saya tidak menabung karena tidak ada sisa uang yang dapat ditabung				
27	Saya ikut serta dalam kegiatan masyarakat di lingkungan tempat tinggal saya				
28	Saya ikut menjadi pengurus organisasi kemasyarakatan				

**Kuesioner Kesejahteraan Guru dan Keterlibatan Guru dalam
Kegiatan MGMP Setelah Uji Validitas**

ANGKET KETERLIBATAN GURU DALAM KEGIATAN MGMP

No.	Pernyataan	SS	S	TD	STS
Keaktifan					
1	Saya menghadiri kegiatan MGMP dua sampai empat kali dalam satu semester				
2	Saya mengetahui jadwal kegiatan MGMP setiap semester				
3	Saya selalu menghadiri kegiatan yang dilaksanakan MGMP				
4	Saya memberi usulan pada saat musyawarah penyusunan program kerja				
5	Saya mengetahui tujuan pembentukan MGMP				
6	Saya terlibat dalam kepemimpinan MGMP				

ANGKET KESEJAHTERAAN GURU

No	Pernyataan				
1	Kebutuhan makan sehari-hari saya dan keluarga dapat terpenuhi				
2	Setiap anggota keluarga makan dua kali atau lebih dalam sehari				
3	Paling kurang sekali seminggu keluarga makan daging atau ikan atau telur				
4	Setiap anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda untuk aktivitas (misalnya di rumah, bekerja, sekolah, dan bepergian)				
5	Satu tahun terakhir seluruh anggota keluarga memperoleh paling kurang satu stel pakaian baru				
6	Saya mampu memenuhi biaya kebersihan dan pemeliharaan rumah				
7	Bila ada anggota keluarga yang sakit dibawa ke sarana kesehatan				
8	Saya mampu mencukupi biaya pendidikan anak-anak saya				
9	Semua anak umur 7-15 tahun dalam keluarga bersekolah				
10	Seluruh anggota keluarga umur 10-60 tahun bisa baca tulisan latin				
11	Ada anggota keluarga usia 6-15 tahun tidak bersekolah				
12	Saya memiliki televisi dan radio sebagai sarana hiburan di rumah				
13	Saya jarang atau bahkan tidak pernah melakukan rekreasi				

14	Saya memiliki alat transportasi yang memudahkan untuk bepergian				
15	Saya masih belum memiliki alat transportasi yang menunjang kegiatan saya				
16	Saya menggunakan alat transportasi umum				
17	Saya dan keluarga memiliki handphone untuk kemudahan berkomunikasi				
18	Alat komunikasi yang saya miliki masih kurang dalam menunjang kegiatan saya				
19	Sebagian penghasilan saya dan keluarga ditabung dalam bentuk uang dan barang.				
20	Saya tidak memiliki tabungan pribadi maupun tabungan keluarga				
21	Saya tidak menabung karena tidak ada sisa uang yang dapat ditabung				
22	Saya ikut serta dalam kegiatan masyarakat di lingkungan tempat tinggal saya				
23	Saya ikut menjadi pengurus organisasi kemasyarakatan				

INSTRUMEN PENILAIAN KINERJA GURU

PENCAPAIAN INDIKATOR KOMPETENSI GURU BK

Tanda cek (V) akan muncul secara otomatis

Sekolah	
Nama Guru	
NIP	

No.	Kompetensi	Indikator		Tidak ada bukti	Terpenuhi sebagian	Terpenuhi seluruhnya
				0	1	2
1.	Menguasai teori dan praksis pendidikan	1.1	Guru BK/Konselor dapat menunjukkan dalam perencanaan layanan BK, sesuai dengan landasan dan prinsip-prinsip pendidikan serta pembelajaran yang aktif, kreatif, mandiri, dan berpusat pada peserta didik/konseli.			
		1.2	Guru BK/Konselor dapat menunjukkan dalam perencanaan layanan BK, sesuai dengan usia, tahap perkembangan, dan kebutuhan peserta didik/konseli.			
		1.3	Guru BK/Konselor dapat menunjukkan dalam perencanaan layanan BK, sesuai dengan keragaman latar belakang budaya, ekonomi, dan sosial peserta didik/konseli.			
2.	Mengaplikasikan perkembangan fisiologis dan psikologis serta perilaku konseli.	2.1	Peserta didik/konseli diberi kesempatan dalam memperoleh layanan BK sesuai dengan kebutuhan perkembangan mental, emosional, fisik, dan gender.			
		2.2	Peserta didik/konseli diberi kesempatan dalam memperoleh layanan BK sesuai dengan kebutuhan bakat, minat, dan potensi pribadi.			
		2.3	Peserta didik/konseli diberi kesempatan dalam memperoleh layanan BK sesuai dengan harapan untuk melanjutkan pendidikan dan pilihan karir.			
3.	Menguasai esensi layanan BK dalam jalur, jenis, dan	3.1	Layanan BK yang diprogramkan oleh guru BK/Konselor telah memenuhi esensi layanan pada jalur satuan pendidikan formal, nonformal dan informal.			

	jenjang satuan pendidikan	3.2	Layanan BK yang diprogramkan oleh guru BK/Konselor telah memenuhi esensi layanan pada jenis satuan pendidikan umum, kejuruan, keagamaan, dan khusus.			
		3.3	Layanan BK yang diprogramkan oleh guru BK/Konselor telah memenuhi esensi layanan pada jenjang satuan pendidikan usia dini, dasar dan menengah, serta tinggi.			
4.	Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa	4.1	Guru BK/Konselor berpenampilan rapih dan bersih.			
		4.2	Guru BK/Konselor berbicara dengan santun dan jujur kepada peserta didik/konseli.			
		4.3	Guru BK/Konselor bersikap dan mendorong kepada peserta didik/konseli untuk bersikap toleran.			
		4.4	Guru BK/Konselor memperlihatkan konsistensi dan memotivasi peserta didik/konseli dalam melaksanakan ibadah.			
5.	Menghargai dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, individualitas dan kebebasan memilih	5.1	Guru BK/Konselor merencanakan layanan BK yang mengacu kepada pengaplikasian pandangan dinamis tentang manusia sebagai makhluk bermoral spiritual, sosial, dan individu.			
		5.2	Pelayanan BK yang dirancang oleh Guru BK/Konselor mendorong kepada pengembangan potensi positif individu.			
		5.3	Rancangan pelayanan BK mengacu kepada kebutuhan dan masukan balik peserta didik/konseli.			
		5.4	Pelayanan BK dirancang untuk mengembangkan sikap toleran dalam menjunjung hak azasi manusia pada peserta didik/konseli.			
6.	Menunjukkan integritas dan stabilitas kepribadian yang kuat	6.1	Guru BK/Konselor menunjukkan kepribadian, kestabilan emosi dan perilaku yang terpuji, jujur, sabar, ramah, dan konsisten.			
		6.2	Guru BK/Konselor menunjukkan kepekaan dan bersikap empati terhadap keragaman dan perubahan.			
		6.3	Guru BK/Konselor menampilkan toleransi tinggi terhadap peserta didik/konseli yang menghadapi stres dan frustrasi.			
7.	Menampilkan kinerja berkualitas tinggi	7.1	Guru BK/Konselor memotivasi peserta didik/konseli untuk berpartisipasi aktif dalam layanan BK yang diberikan.			
		7.2	Guru BK/Konselor melaksanakan pelayanan BK yang efektif sesuai dengan rancangan untuk mencapai tujuan pelayanan BK dalam waktu yang tersedia.			
		7.3	Guru BK/Konselor melaksanakan tugas layanan BK secara mandiri, disiplin, dan semangat agar peserta didik/konseli berpartisipasi secara aktif.			

8.	Mengimplementasikan kolaborasi internal di tempat bekerja	8.1	Guru lain dapat menunjukkan contoh penggunaan hasil pelayanan BK untuk membantu peserta didik/konseli dalam proses pembelajaran yang dilakukannya.			
		8.2	Guru BK/Konselor merencanakan pelayanan BK dengan menyertakan pihak-pihak terkait di sekolah.			
		8.3	Guru BK/Konselor dapat menunjukkan bukti bagaimana menjelaskan program dan hasil layanan BK kepada pihak-pihak terkait di sekolah.			
		8.4	Guru BK/Konselor dapat menunjukkan bukti permintaan guru lain untuk membantu penyelesaian permasalahan pembelajaran.			
9.	Berperan dalam organisasi dan kegiatan profesi BK	9.1	Guru BK/Konselor mentaati Kode Etik organisasi profesi BK (seperti MGBK, ABKIN, atau organisasi profesi sejenis lainnya).			
		9.2	Guru BK/Konselor berpartisipasi aktif dalam proses pengembangan diri melalui organisasi profesi guru BK/Konselor.			
		9.3	Guru BK/Konselor dapat memanfaatkan organisasi profesi BK/Konselor untuk membangun kolaborasi dalam pengembangan program BK.			
10.	Mengimplementasikan kolaborasi antar-profesi	10.1	Guru BK/Konselor dapat menunjukkan bukti melakukan interaksi dengan organisasi profesi lain.			
		10.2	Guru BK/Konselor dapat berkolaborasi dengan institusi atau profesi lain untuk mencapai tujuan pelayanan BK.			
		10.3	Guru BK/Konselor dapat memanfaatkan keahlian lain untuk membantu penyelesaian permasalahan peserta didik/konseli sesuai kebutuhan.			
11.	Menguasai konsep dan praksis penilaian (<i>assessment</i>) untuk memahami kondisi, kebutuhan, dan masalah konseli	11.1	Guru BK/Konselor dapat mengembangkan instrumen nontes (pedoman wawancara, angket, atau format lainnya) untuk keperluan pelayanan BK.			
		11.2	Guru BK/Konselor dapat mengaplikasikan instrumen nontes untuk mengungkapkan kondisi aktual peserta didik/konseli berkaitan dengan lingkungan.			
		11.3	Guru BK/Konselor dapat mendeskripsikan penilaian yang digunakan dalam pelayanan BK yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik/konseli.			
		11.4	Guru BK/Konselor dapat memilih jenis penilaian (Instrumen Tugas Perkembangan/ITP, Alat Ungkap Masalah/AUM, Daftar Cek Masalah/DCM, atau instrumen non tes lainnya) yang sesuai dengan kebutuhan layanan bimbingan dan konseling.			

		11.5	Guru BK/Konselor dapat mengadministrasikan penilaian (merencanakan, melaksanakan, mengolah data) untuk mengungkapkan kemampuan dasar dan kecenderungan pribadi peserta didik/konseli.			
		11.6	Guru BK/Konselor dapat mengadministrasikan penilaian (merencanakan, melaksanakan, mengolah data) untuk mengungkapkan masalah peserta didik/konseli (data catatan pribadi, kemampuan akademik, hasil evaluasi belajar, dan hasil psikotes).			
		11.7	Guru BK/Konselor dapat menampilkan tanggung jawab profesional sesuai dengan azas BK (misalnya kerahasiaan, keterbukaan, kemutakhiran, dll.) dalam praktik penilaian.			
12.	Menguasai kerangka teoretik dan praksis BK	12.1	Guru BK/Konselor dapat mengaplikasikan hakikat pelayanan BK (tujuan, prinsip, azas, fungsi, dan landasan).			
		12.2	Guru BK/Konselor dapat menentukan arah profesi bimbingan dan konseling (peran sebagai guru BK/konselor).			
		12.3	Guru BK/Konselor dapat mengaplikasikan dasar-dasar pelayanan BK.			
		12.4	Guru BK/Konselor dapat mengaplikasikan pelayanan BK sesuai kondisi dan tuntutan wilayah kerja.			
		12.5	Guru BK/Konselor dapat mengaplikasikan pendekatan/model/jenis pelayanan dan kegiatan pendukung bimbingan dan konseling.			
		12.6	Guru BK/Konselor dapat mengaplikasikan praktik format (kegiatan) pelayanan BK.			
13.	Merancang program BK	13.1	Guru BK/Konselor dapat menganalisis kebutuhan peserta didik/konseli.			
		13.2	Guru BK/Konselor dapat menyusun program pelayanan BK yang berkelanjutan berdasar kebutuhan peserta didik/konseli secara komprehensif dengan pendekatan perkembangan.			
		13.3	Guru BK/Konselor dapat menyusun rencana pelaksanaan program pelayanan BK.			
		13.4	Guru BK/Konselor dapat merencanakan sarana dan biaya penyelenggaraan program pelayanan BK.			
14.	Mengimplementasi-kan program BK yang komprehensif	14.1	Guru BK/Konselor dapat melaksanakan program pelayanan BK.			
		14.2	Guru BK/Konselor dapat melaksanakan pendekatan kolaboratif dengan pihak terkait dalam pelayanan BK.			
		14.3	Guru BK/Konselor dapat memfasilitasi perkembangan akademik, karier, personal/ pribadi, dan sosial peserta didik/konseli.			
		14.4	Guru BK/Konselor dapat mengelola sarana dan biaya program pelayanan BK.			

15.	Menilai proses dan hasil kegiatan BK	15.1	Guru BK/Konselor dapat melakukan evaluasi proses dan hasil program pelayanan BK.			
		15.2	Guru BK/Konselor dapat melakukan penyesuaian kebutuhan peserta didik/konseli dalam proses pelayanan BK.			
		15.3	Guru BK/Konselor dapat menginformasikan hasil pelaksanaan evaluasi pelayanan BK kepada pihak terkait.			
		15.4	Guru BK/Konselor dapat menggunakan hasil pelaksanaan evaluasi untuk merevisi dan mengembangkan program pelayanan BK berdasarkan analisis kebutuhan.			
16.	Memiliki kesadaran dan komitmen terhadap etika profesional	16.1	Guru BK/Konselor dapat memberdayakan kekuatan pribadi, dan keprofesionalan guru BK/konselor.			
		16.2	Guru BK/Konselor dapat meminimalisir dampak lingkungan dan keterbatasan pribadi guru BK/konselor.			
		16.3	Guru BK/Konselor dapat menyelenggarakan pelayanan BK sesuai dengan kewenangan dan kode etik profesional guru BK/konselor.			
		16.4	Guru BK/Konselor dapat mempertahankan objektivitas dan menjaga agar tidak larut dengan masalah peserta didik/konseli.			
		16.5	Guru BK/Konselor dapat melaksanakan layanan pendukung sesuai kebutuhan peserta didik/konseli (misalnya alih tangan kasus, kunjungan rumah, konferensi kasus, instrumen bimbingan, himpunan data)			
		16.6	Guru BK/Konselor dapat menghargai identitas profesional dan pengembangan profesi.			
		16.7	Guru BK/Konselor dapat mendahulukan kepentingan peserta didik/konseli daripada kepentingan pribadi guru BK/konselor.			
17.	Menguasai konsep dan praksis penelitian dalam BK	17.1	Guru BK/Konselor dapat mendeskripsikan jenis dan metode penelitian dalam BK.			
		17.2	Guru BK/Konselor mampu merancang penelitian dalam BK.			
		17.3	Guru BK/Konselor dapat melaksanakan penelitian dalam BK.			
		17.4	Guru BK/Konselor dapat memanfaatkan hasil penelitian dalam BK dengan mengakses jurnal yang relevan.			

Guru yang dinilai,

Penilai,

Sleman, 15 April 2014

Kepala Sekolah,

INSTRUMEN PENILAIAN KINERJA GURU MATA PELAJARAN

Penilaian Formatif

Sekolah	
Guru yang dinilai	
NIP	
Penilai	
NIP	

No.	Kompetensi	Indikator		Tdk ada bukti	Terpenuhi sebagian	Terpenuhi seluruhnya
1	Mengenal karakteristik peserta didik.	1.1	Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya.	0	-	-
		1.2	Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.	0	-	-
		1.3	Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda.	0	-	-
		1.4	Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya.	0	-	-

		1.5	Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik.	0	-	-
		1.6	Guru memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik tersebut tidak termarginalkan (tersisihkan, diolok-olok, minder, dsb.).	0	-	-
			Total skor	0		
			Persentase	0,00%		
			Nilai kompetensi	1		
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	2.1	Guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi.	0	-	-
		2.2	Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut.	0	-	-
		2.3	Guru dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran.	0	-	-
		2.4	Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik.	0	-	-
		2.5	Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik.	0	-	-
		2.6	Guru memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya.	0	-	-
			Total skor	0		
			Persentase	0,00%		
			Nilai kompetensi	1		

3	Pengembangan kurikulum	3.1	Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum.	0	-	-
		3.2	Guru merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan.	0	-	-
		3.3	Guru mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran.	0	-	-
		3.4	Guru memilih materi pembelajaran yang: a) sesuai dengan tujuan pembelajaran, b) tepat dan mutakhir, c) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik, dan d) dapat dilaksanakan di kelas e) sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.	0	-	-
			Total skor	0		
			Persentase	0,00%		
			Nilai kompetensi	1		
4	Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik	4.1	Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa guru mengerti tentang tujuannya.	0	-	-
		4.2	Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan.	0	-	-
		4.3	Guru mengkomunikasikan informasi baru (misalnya materi tambahan) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik.	0	-	-
		4.4	Guru menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran, bukan semata-mata kesalahan yang harus dikoreksi. Misalnya: dengan mengetahui terlebih dahulu peserta didik lain yang setuju atau tidak setuju dengan jawaban tersebut, sebelum memberikan penjelasan tentang jawaban yang benar.	0	-	-
		4.5	Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengkaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.	0	-	-

		4.6	Guru melakukan aktivitas pembelajaran secara bervariasi dengan waktu yang cukup untuk kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar dan mempertahankan perhatian peserta didik.	0	-	-
		4.7	Guru mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta dapat dimanfaatkan secara produktif.	0	-	-
		4.8	Guru mampu menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas.	0	-	-
		4.9	Guru memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktekkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain.	0	-	-
		4.10	Guru mengatur pelaksanaan aktivitas pembelajaran secara sistematis untuk membantu proses belajar peserta didik. Sebagai contoh: guru menambah informasi baru setelah mengevaluasi pemahaman peserta didik terhadap materi sebelumnya.	0	-	-
		4.11	Guru menggunakan alat bantu mengajar, dan/atau audio-visual (termasuk TIK) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran.	0	-	-
			Total skor	0		
			Persentase	0,00%		
			Nilai kompetensi	1		
5	Memahami dan mengembangkan potensi	5.1	Guru menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing.	0	-	-
		5.2	Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing.	0	-	-
		5.3	Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik.	0	-	-

		5.4	Guru secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu.	0	-	-
		5.5	Guru dapat mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik.	0	-	-
		5.6	Guru memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing.	0	-	-
		5.7	Guru memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan.	0	-	-
		Total skor		0		
		Persentase		0,00%		
		Nilai kompetensi		1		
6	Komunikasi dengan peserta didik	6.1	Guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka.	0	-	-
		6.2	Guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut.	0	-	-
		6.3	Guru menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa memperlukannya.	0	-	-
		6.4	Guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antar pesertadidik.	0	-	-
		6.5	Guru mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik.	0	-	-

		6.6	Guru memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik.	0	-	-
			Total skor	0		
			Persentase	0,00%		
			Nilai kompetensi	1		
	Penilaian dan evaluasi	7.1	Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP.	0	-	-
		7.2	Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari.	0	-	-
		7.3	Guru menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan.	0	-	-
		7.4	Guru memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sebagainya.	0	-	-
		7.5	Guru memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya.	0	-	-
			Total skor	0		
			Persentase	0,00%		
			Nilai kompetensi	1		

8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia	8.1	Guru menghargai dan mempromosikan prinsip-prinsip Pancasila sebagai dasar ideologi dan etika bagi semua warga Indonesia.	0	-	-
		8.2	Guru mengembangkan kerjasama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memperhatikan perbedaan yang ada (misalnya: suku, agama, dan gender).	0	-	-
		8.3	Guru saling menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing.	0	-	-
		8.4	Guru memiliki rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa Indonesia.	0	-	-
		8.5	Guru mempunyai pandangan yang luas tentang keberagaman bangsa Indonesia (misalnya: budaya, suku, agama).	0	-	-
			Total skor	0		
			Persentase	0,00%		
			Nilai kompetensi	1		
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	9.1	Guru bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat.	0	-	-
		9.2	Guru mau membagi pengalamannya dengan teman sejawat, termasuk mengundang mereka untuk mengobservasi cara mengajarnya dan memberikan masukan.	0	-	-
		9.3	Guru mampu mengelola pembelajaran yang membuktikan bahwa guru dihormati oleh peserta didik, sehingga semua peserta didik selalu memperhatikan guru dan berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran.	0	-	-
		9.4	Guru bersikap dewasa dalam menerima masukan dari peserta didik dan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran.	0	-	-
		9.5	Guru berperilaku baik untuk mencitrakan nama baik sekolah.	0	-	-

			Total skor	0		
			Persentase	0,00%		
			Nilai kompetensi	1		
10	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru	10.1	Guru mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu.	0	-	-
		10.2	Jika guru harus meninggalkan kelas, guru mengaktifkan siswa dengan melakukan hal-hal produktif terkait dengan mata pelajaran, dan meminta guru piket atau guru lain untuk mengawasi kelas.	0	-	-
		10.3	Guru memenuhi jam mengajar dan dapat melakukan semua kegiatan lain di luar jam mengajar berdasarkan ijin dan persetujuan pengelola sekolah.	0	-	-
		10.4	Guru meminta ijin dan memberitahu lebih awal, dengan memberikan alasan dan bukti yang sah jika tidak menghadiri kegiatan yang telah direncanakan, termasuk proses pembelajaran di kelas.	0	-	-
		10.5	Guru menyelesaikan semua tugas administratif dan non-pembelajaran dengan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan.	0	-	-
		10.6	Guru memanfaatkan waktu luang selain mengajar untuk kegiatan yang produktif terkait dengan tugasnya.	0	-	-
		10.7	Guru memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah dan mempunyai prestasi yang berdampak positif terhadap nama baik sekolah.	0	-	-
		10.8	Guru merasa bangga dengan profesinya sebagai guru.	0	-	-
			Total skor	0		
			Persentase	0,00%		
			Nilai kompetensi	1		

11	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak Diskriminatif	11.1	Guru memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal.	0	-	-
		11.2	Guru menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat (bersifat inklusif), serta berkontribusi positif terhadap semua diskusi formal dan informal terkait dengan pekerjaannya.	0	-	-
		11.3	Guru sering berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi perhatiannya hanya pada kelompok tertentu (misalnya: peserta didik yang pandai, kaya, berasal dari daerah yang sama dengan guru).	0	-	-
			Total skor	0		
			Persentase	0,00%		
			Nilai kompetensi	1		
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat	12.1	Guru menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik kepada orang tuanya, baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal antara guru dan orang tua, teman sejawat, dan dapat menunjukkan buktinya.	0	-	-
		12.2	Guru ikut berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah dan masyarakat dan dapat memberikan bukti keikutsertaannya.	0	-	-
		12.3	Guru memperhatikan sekolah sebagai bagian dari masyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat sekitar, serta berperan dalam kegiatan sosial di masyarakat.	0	-	-
			Total skor	0		
			Persentase	0,00%		
			Nilai kompetensi	1		

13	Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	13.1	Guru melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan.	0	-	-
		13.2	Guru menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.	0	-	-
		13.3	Guru menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran.	0	-	-
			Total skor	0		
			Persentase	0,00%		
			Nilai kompetensi	1		
		14	Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif	14.1	Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri.	0
14.2	Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari kolega atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya.			0	-	-
14.3	Guru memanfaatkan bukti gambaran kinerjanya untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).			0	-	-
		14.4	Guru dapat mengaplikasikan pengalaman PKB dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran dan tindak lanjutnya.	0	-	-
		14.5	Guru melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan ilmiah (misalnya seminar, konferensi), dan aktif dalam melaksanakan PKB.	0	-	-
		14.6	Guru dapat memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan PKB.	0	-	-


		Total skor	0
		Persentase	0,00%
		Nilai kompetensi	1

Guru yang dinilai,

Penilai,

Sleman,
Kepala
Sekolah,

15 April 2014

A decorative border resembling a scroll, with a red outline and grey circular accents at the corners and along the left edge.

LAMPIRAN 2

HASIL UJI COBA INSTRUMEN

PENELITIAN

- a. Hasil Uji Coba Variabel Kesejahteraan Guru
- b. Hasil Uji Coba Variabel Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL KESEJAHTERAAN GURU

Hasil Uji Coba Variabel Motivasi Menjadi Guru

No	NO BUTIR																												TOTAL
	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	B23	B24	B25	B26	B27	B28	
1	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	101
2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	104
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	109
5	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
6	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	103
7	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	103
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	107
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
10	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
11	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84

13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	110
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	105
15	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	94
16	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106
17	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	104
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	111
19	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	96
20	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	99
21	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	100
22	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	102
23	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	91
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	84
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
27	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	92
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	89
29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	104
30	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	96
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	109
32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	108
33	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	111
35	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	91
36	4	4	3	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	103

37	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	106
38	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	95
39	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	105
40	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	96
41	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	3	89
42	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	106
43	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	101
44	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	101
45	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
46	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110
47	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	102
48	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110
49	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	86
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	1	4	4	4	3	97
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	88
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	88
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
55	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
56	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	103
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
58	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	92
59	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	100
60	3	3	2	4	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	96

61	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	106
62	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	93
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111
64	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	102
65	4	4	4	3	2	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	92
66	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	89
67	4	4	4	3	2	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	92
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	87
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
70	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	104
71	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	2	95
72	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	86
73	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	101
74	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	100
75	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	109
76	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	86
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	83
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
80	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	97
81	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	109
83	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	99
84	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	107

85	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	90
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	108
87	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
89	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	102
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
91	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
92	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	107
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
94	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	94
95	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	99
96	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
98	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	88
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
100	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	87
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
102	4	4	1	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	97
103	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	102
104	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	101
105	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
106	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112

109	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	104
110	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	93
111	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	108
112	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	108
113	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	103
114	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	110
115	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	87
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	97
117	4	4	3	4	2	4	1	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	94
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	111
119	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	102
120	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
121	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	83
122	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
123	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	99
124	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	103
125	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	103
126	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	109
127	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	97
128	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110
129	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	93
130	4	4	1	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	104
131	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
132	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84

133	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	89	
134	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	111	
135	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
137	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92	
138	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	88
139	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
140	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
141	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	89	
142	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	97
143	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	
144	3	3	2	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	101	
145	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
146	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	93
147	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	108
148	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	108
149	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	103
150	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	110
151	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	88
152	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	97
153	3	3	2	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	96
154	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	103
155	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	91
156	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107

157	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	99
158	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	88
159	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
160	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
161	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	93
162	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	103
163	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	111
164	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	101
165	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	111
166	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	102
167	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	100
168	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	94
169	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	93
170	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
171	4	4	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	99
172	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
173	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	86
174	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	92
175	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	110
176	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
177	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
178	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
179	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	78
180	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	76

181	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	75
182	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	1	1	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	81
183	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	81
184	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	77
185	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	81
186	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	78
187	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	80
188	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	75
189	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	80
190	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	1	1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	79
191	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	82
192	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	78
193	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	77
194	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	76
195	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	79
196	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	76
197	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	78
198	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	80
199	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	80
200	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	78
201	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	77
202	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	1	1	4	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	81
203	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	1	1	4	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	80
204	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	1	1	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	85

205	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	82
206	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	81
207	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	82

Hasil Uji Validitas Kesejahteraan Guru Sebelum Digugurkan

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,863
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	7622,676
	df	378
	Sig.	,000

Apabila nilai $KMO-MSA \geq 0,5$ dan nilai signifikan $(p) < 0,5$ maka butir yang dianalisis layak untuk difaktorkan. Tabel diatas menunjukkan nilai Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy sebesar $0,863 \geq 0,5$ dengan nilai signifikansi $(p) = 0,000 < 0,5$ maka butir tersebut layak untuk dilakukan analisis faktor dan analisis dapat dilanjutkan.

Anti-image Matrices

		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	B23	B24	B25	B26	B27	B28
Anti-Image Collera tion	B1	.736^a	-.694	.028	-.196	-.107	-.136	.130	.008	.050	-.217	.129	-.066	-.024	-.025	.037	.025	-.040	-.056	.046	.064	.069	-.030	-.039	-.001	.031	-.027	.038	.008
	B2	-.694	.765^a	.207	.043	.037	.043	.178	.019	.073	.147	.109	.028	.059	.021	.037	.010	.048	.015	.013	.012	.053	.006	.001	.002	.003	.013	.017	.044
	B3	.028	-.207	.773^a	-.021	-.399	-.181	.102	.069	-.030	-.182	.042	.020	.025	-.057	.106	.009	.016	-.051	.038	.073	.046	-.018	.030	.023	.004	.040	.029	.049
	B4	-.196	-.043	-.021	.907^a	-.141	-.089	-.009	-.045	.050	.073	.003	-.024	.035	.019	-.194	.075	.017	.115	-.109	.068	-.021	-.017	.007	.001	.029	.014	-.011	-.063
	B5	-.107	-.037	-.399	-.141	.817^a	.074	-.233	.114	.094	.111	-.024	-.060	-.043	-.048	.064	.003	-.007	.061	-.047	-.071	-.027	.035	-.060	-.028	.005	-.077	-.097	.031

B6	-	-	-	-	-	,939^a	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B7	,136	-	,181	,089	,074	,292	,112	,095	,041	,141	,021	,009	,114	,011	,093	,099	,024	,002	,150	,021	,001	,011	,004	,021	,061	,028	,085
B8	,130	,178	,102	,009	,233	,292	,663^a	,005	,025	,088	,071	,025	,038	,028	,088	,046	,003	,001	,001	,031	,050	,010	,054	,091	,052	,043	,038
B9	,008	,019	,069	,045	,114	,112	,005	,778^a	,908	,225	,309	,216	,307	,137	,076	,190	,219	,242	,250	,034	,089	,062	,069	,049	,032	,257	,099
B10	,050	-	-	-	,094	,095	,025	-	,816^a	,013	,229	,227	-	-	-	-	,166	,219	-	,005	,108	-	-	,019	,236	-	
B11	-	,073	,030	,050	-	-	,908	,816^a	,013	,229	,227	-	,361	,079	,132	,141	-	,234	-	,005	,108	,079	,068	,102	,019	,236	
B12	,217	,147	,182	,073	,111	,041	,088	,225	,013	,933^a	,104	,063	,039	,149	,028	,127	,151	,125	-	,067	,094	,077	,025	,097	,026	,098	
B13	,129	,109	,042	,003	,024	,141	,071	,309	,229	,104	,948^a	,006	,007	,065	,019	,046	,037	,001	,019	,014	,050	,015	,073	,026	,082	,035	
B14	-	,028	,020	-	-	-	-	,216	,227	,063	-	,887^a	,814	,060	,093	,139	,164	-	,140	-	,078	-	-	-	,158	,010	
B15	,066	,059	,025	,035	,043	,009	,038	,307	,361	,039	,007	,814	,873^a	,049	,091	,128	,158	,143	,173	,127	,145	,143	,150	,065	,097	,059	
B16	,024	-	-	-	,048	,114	,028	,137	,079	,149	,065	,060	,049	,943^a	,050	,179	,239	,073	,082	,090	,056	,006	,004	,070	,009	,020	
B17	,025	,021	,057	,019	,064	,011	,088	,076	,132	,028	-	,091	-	,960^a	-	-	-	-	,093	-	-	-	,172	-	,005	,049	
B18	,037	,037	,106	,194	,064	,011	,088	,076	,132	,028	,019	,093	,050	-	,032	,056	,084	,093	,109	,020	,066	,006	-	,072	,005	,049	
B19	,025	,010	,009	,075	,003	,093	,046	,190	,141	,127	,046	,139	,128	,179	,832^a	,899	,013	,097	,304	,076	,074	,104	,014	,263	,014	,104	
B20	-	,048	,016	,017	,007	,099	,003	,219	,166	,151	,037	,164	-	,158	,239	,056	,899	,814^a	,066	,135	-	,279	,054	,073	,156	,027	
B21	,040	-	-	-	,115	,061	,024	,001	,242	,219	,125	,001	-	,143	-	,084	,013	-	,798^a	,969	-	,007	,037	,682	-	,109	
B22	,056	,015	,051	,109	,047	,002	,001	,250	,234	,121	,019	,140	-	,173	,082	,093	,097	,135	,969	,797^a	,193	,018	,076	,641	,067	,400	
B23	,046	-	,073	,068	-	-	,031	,034	,005	,067	,014	,203	,127	-	,090	,109	,304	-	-	,938^a	,132	,152	,103	,095	,270	,055	
B24	,064	,012	,046	,021	,027	,021	,050	,089	,108	,094	,050	,078	-	,145	,056	,020	,076	,054	,007	,018	-	,132	,881^a	,920	,030	,018	
B25	,069	,053	,018	,017	,035	,001	-	,062	,079	,077	,015	,107	,143	-	,006	,066	,074	,073	-	-	,152	-	,873^a	,034	,019	,027	
B26	,030	,006	,018	,017	,035	,001	,010	,062	,079	,077	,015	,107	,143	-	,006	,066	,074	,073	-	-	,152	-	,873^a	,034	,019	,027	
B27	-	,001	,030	,007	,060	,011	,054	,069	,068	,025	,073	,017	,150	,004	,006	,104	,156	,682	,641	,103	,030	,034	,804^a	,054	,678	,047	
B28	,039	,001	,023	,001	,028	,004	-	,049	-	-	-	,071	-	,070	,172	,014	-	-	,067	-	-	-	-	,980^a	-	-	
B29	,001	,002	,023	,001	,028	,004	,091	,049	,102	,097	,026	,071	,065	,070	,172	,014	,023	,064	,067	,095	,022	,019	,054	,980^a	,031	,043	
B30	,031	,003	,004	,029	,005	,021	-	-	,019	-	,082	-	-	,009	-	-	,312	-	,535	-	,070	-	-	,855^a	-	,093	

B26	-,027	,013	,040	,014	-,077	-,061	,052	,032	,236	,098	-,046	,158	,097	-,064	,005	,014	-,016	,247	-,251	,055	-,040	,029	,261	,050	-,353	,909^a	-,523	-,009
B27	,038	-,017	-,029	-,011	,097	,028	-,038	,099	-,080	-,052	,035	-,054	,059	,020	,049	,104	,099	-,494	,400	,316	,013	,027	-,681	,101	,090	-,523	,859^a	-,103
B28	,008	,044	,049	-,063	-,031	,085	-,043	,007	,021	-,075	-,029	-,010	-,002	,027	,049	,015	,027	-,109	,108	-,019	-,018	-,019	-,047	-,043	,093	-,009	-,103	,977^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Tabel diatas merupakan nilai *matrix anti image colerration*, khususnya nilai pada angka koefisien kolerasi yang yang berada pada *off diagonal* (nilai yang ditebalkan). Apabila nilai *MSA matri anti image correlation* < 0,5 maka variabel tersebut harus digugurkan. Berdasarkan hasil faktor diatas, nilai *anti image correlation* semua butir $\geq 0,5$ sehingga semua butir dinyatakan valid dan analisis dapat dilanjutkan.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	12,326	44,022	44,022	12,326	44,022	44,022	7,602	27,150	27,150
2	3,688	13,172	57,194	3,688	13,172	57,194	6,220	22,214	49,363
3	1,527	5,453	62,647	1,527	5,453	62,647	3,720	13,284	62,647
4	1,275	4,553	67,200						
5	1,093	3,902	71,102						
6	1,035	3,698	74,800						
7	,853	3,046	77,847						

8	,786	2,805	80,652					
9	,710	2,535	83,187					
10	,623	2,224	85,411					
11	,579	2,067	87,478					
12	,538	1,922	89,400					
13	,525	1,874	91,274					
14	,472	1,684	92,959					
15	,414	1,478	94,437					
16	,385	1,373	95,810					
17	,342	1,222	97,033					
18	,333	1,188	98,221					
19	,165	,588	98,809					
20	,083	,297	99,106					
21	,073	,259	99,365					
22	,060	,215	99,580					
23	,041	,147	99,727					
24	,030	,108	99,835					
25	,024	,085	99,921					
26	,012	,041	99,962					
27	,009	,032	99,994					
28	,002	,006	100,000					

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained adalah persentase varian konstruk ukur yang dapat dijelaskan oleh pembagian faktor. Dalam tabel *total variance explained* menyiratkan kemampuan faktor dalam mengungkap variabel yang dilihat dari nilai eigen dan persentase variance. Berdasarkan tabel tersebut tampak bahwa faktor 1, 2 dan 3 memberikan kontribusi berturut-turut sebesar 27,1% , 22,2% dan 13,3%. Dengan demikian secara keseluruhan ketiga faktor itu memiliki *cumulative percentage sebesar* 62,64%. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut mampu mengukur variabel sebesar 62,64%, sisanya diukur oleh faktor lain.

Component Matrix ^a			
	Component		
	1	2	3
B1	,205	,737	,205
B2	,226	,751	,190
B3	,028	,679	,080
B4	,211	,674	-,084
B5	,278	,506	,343
B6	,592	,318	,182
B7	,130	,300	,498
B8	,640	,438	-,055
B9	,711	,340	-,070
B10	,633	,329	-,033
B11	,627	,198	-,119
B12	,821	-,083	,064
B13	,823	-,116	,054

Tabel di samping mengukur loading factor untuk masing-masing butir kepada masing-masing faktor namun dalam kondisi belum dirotasi sehingga belum tampak jelas persebaran tiap butir dalam mengukur faktornya. Oleh karena itu, perlu dirotasi agar semakin jelas kecenderungan butir dalam mengukur faktornya sehingga tampak persebaran butir dalam mengukur seluruh faktor yang ada.

B14	,554	,050	-,166
B15	,630	,067	-,356
B16	,713	,112	-,288
B17	,698	,100	-,301
B18	,867	-,147	-,143
B19	,865	-,147	-,150
B20	,869	-,171	-,109
B21	,793	,004	-,264
B22	,762	,023	-,285
B23	,824	-,370	,293
B24	,720	-,002	,138
B25	,831	-,364	,302
B26	,815	-,347	,311
B27	,826	-,373	,301
B28	,532	-,334	,297

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
B1	,111	-,075	,780
B2	,138	-,078	,792
B3	,052	-,239	,639
B4	,297	-,226	,606
B5	,047	,163	,650
B6	,363	,343	,485
B7	-,191	,262	,500
B8	,569	,168	,502
B9	,619	,248	,425
B10	,536	,227	,414
B11	,571	,228	,261
B12	,562	,593	,132
B13	,566	,603	,098
B14	,529	,220	,095
B15	,712	,139	,048
B16	,735	,215	,134
B17	,731	,202	,115
B18	,723	,520	-,001
B19	,727	,514	-,005
B20	,700	,554	-,008

Dalam tabel selanjutnya sudah terlihat bahwa setiap butir semakin tampak jelas kecenderungan dalam mengukur faktornya, misalnya butir 1 dan 2 memiliki nilai loading factor yang dominan di faktor 3 sehingga dapat dikatakan bahwa butir tersebut memang mengukur faktor 3. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan bahwa butir dikatakan valid jika persebaran butir dalam mengukur faktornya sesuai dengan konstruk teoretisnya serta memiliki nilai loading factor melebihi 0,5 (Hair, et.al., 2010). Berdasarkan kriteria tersebut dapat dilihat ada beberapa butir yang memiliki nilai anti image $\leq 0,5$ yaitu butir 6 dan 7, namun ada beberapa butir yang memiliki nilai anti image seimbang antar faktor sehingga menunjukkan bahwa butir tersebut tidak secara jelas mengukur faktor yang mana sehingga harus digugurkan. Butir tersebut yaitu 8 dan 12.

B21	,766	,328	,065
B22	,759	,287	,067
B23	,379	,871	-,026
B24	,448	,540	,212
B25	,380	,878	-,015
B26	,363	,865	,000
B27	,376	,877	-,025
B28	,163	,674	-,056

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

Hasil Uji Validitas Kesejahteraan Guru Setelah Digugurkan

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,860
Approx. Chi-Square		6499,156
Bartlett's Test of Sphericity		Df
		276
		Sig.
		,000

Apabila nilai KMO-MSA $\geq 0,5$ dan nilai signifikan (p) $< 0,5$ maka butir yang dianalisis layak untuk difaktorkan. Tabel diatas menunjukkan nilai Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy sebesar $0,860 \geq 0,5$ dengan nilai signifikansi (p) $= 0,000 < 0,5$ maka butir tersebut layak untuk dilakukan analisis faktor dan analisis dapat dilanjutkan.

Anti-image Matrices

	B1	B2	B3	B4	B5	B9	B10	B11	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	B23	B24	B25	B26	B27	B28	
Anti-image Correlation	B1	,706 ^a	-,693	,001	-,213	-,088	,136	-,214	,109	-,143	-,030	,025	,013	-,023	-,071	,065	,032	,067	-,036	-,043	,005	,038	-,034	,037	,023
	B2	-,693	,725 ^a	-,196	-,047	-,005	-,209	,133	-,112	,156	-,028	,058	-,014	,046	-,016	,015	-,004	-,048	-,005	,012	-,012	-,006	,014	-,022	,038
	B3	,001	-,196	,788 ^a	-,032	-,388	,072	-,168	,037	,051	-,087	-,114	-,030	,008	-,031	,020	,055	,044	-,018	,025	-,019	,013	,040	-,036	,066
	B4	-,213	-,047	-,032	,867 ^a	-,160	-,217	,064	-,032	,040	,017	-,191	-,083	,021	,102	-,092	,049	-,025	-,018	,014	-,002	,027	-,001	-,012	-,056
	B5	-,088	-,005	-,388	-,160	,818 ^a	,001	,071	-,058	-,131	,068	,091	,003	-,020	,020	,001	-,086	-,021	,032	-,040	-,053	-,014	-,095	,100	-,039
	B9	,136	-,209	,072	-,217	,001	,904 ^a	-,467	-,131	-,245	,107	-,152	,092	-,093	,012	-,034	,104	,057	-,047	-,018	-,125	-,019	-,007	,029	,069

B10	-,214	,133	-,168	,064	,071	-,467	,893^a	-,186	,078	-,129	,056	-,093	,108	,078	-,073	-,059	-,115	,095	,047	-,097	-,039	,045	-,034	-,079
B11	,109	-,112	,037	-,032	-,058	-,131	-,186	,960^a	,056	-,034	,000	-,008	-,091	-,100	,090	-,051	,023	-,003	-,054	-,014	,080	-,150	,065	-,011
B13	-,143	,156	,051	,040	-,131	-,245	,078	,056	,937^a	-,038	,011	-,013	,003	,164	-,182	-,069	-,130	,091	,225	-,225	-,186	,145	-,205	,010
B14	-,030	-,028	-,087	,017	,068	,107	-,129	-,034	-,038	,954^a	-,048	,158	-,222	-,027	,036	-,097	-,050	-,007	,000	,066	,014	-,048	,005	-,022
B15	,025	,058	-,114	-,191	,091	-,152	,056	,000	,011	-,048	,957^a	-,048	-,036	-,083	,093	-,129	-,012	-,078	-,018	,176	-,068	,034	,045	,050
B16	,013	-,014	-,030	-,083	,003	,092	-,093	-,008	-,013	,158	-,048	,832^a	-,893	,044	-,131	,282	-,053	,054	,100	-,009	-,270	,074	,080	,020
B17	-,023	,046	,008	,021	-,020	-,093	,108	-,091	,003	-,222	-,036	-,893	,816^a	-,106	,178	-,251	,029	-,050	-,150	-,002	,320	-,085	-,074	,021
B18	-,071	-,016	-,031	,102	,020	,012	,078	-,100	,164	-,027	-,083	,044	-,106	,780^a	-,967	-,054	-,005	,038	,735	-,066	-,515	,220	-,502	-,110
B19	,065	,015	,020	-,092	,001	-,034	-,073	,090	-,182	,036	,093	-,131	,178	-,967	,779^a	-,170	,030	-,077	-,700	,073	,580	-,226	,408	,107
B20	,032	-,004	,055	,049	-,086	,104	-,059	-,051	-,069	-,097	-,129	,282	-,251	-,054	-,170	,941^a	-,126	,137	-,105	-,115	-,282	,078	,315	-,003
B21	,067	-,048	,044	-,025	-,021	,057	-,115	,023	-,130	-,050	-,012	-,053	,029	-,005	,030	-,126	,872^a	-,921	-,026	-,010	,072	-,077	-,000	-,015
B22	-,036	-,005	-,018	-,018	,032	-,047	,095	-,003	,091	-,007	-,078	,054	-,050	,038	-,077	,137	-,921	,864^a	,030	-,030	-,088	,059	,017	-,019
B23	-,043	,012	,025	,014	-,040	-,018	,047	-,054	,225	,000	-,018	,100	-,150	,735	-,700	-,105	-,026	,030	,773^a	-,052	-,678	,294	-,693	-,049
B24	,005	-,012	-,019	-,002	-,053	-,125	-,097	-,014	-,225	,066	,176	-,009	-,002	-,066	,073	-,115	-,010	-,030	-,052	,969^a	-,036	-,029	,091	-,046
B25	,038	-,006	,013	,027	-,014	-,019	-,039	,080	-,186	,014	-,068	-,270	,320	-,515	,580	-,282	,072	-,088	-,678	-,036	,829^a	-,373	,091	,092
B26	-,034	,014	,040	-,001	-,095	-,007	,045	-,150	,145	-,048	,034	,074	-,085	,220	-,226	,078	-,077	,059	,294	-,029	-,373	,912^a	-,521	-,000
B27	,037	-,022	-,036	-,012	,100	,029	-,034	,065	-,205	,005	,045	,080	-,074	-,502	,408	,315	-,000	,017	-,693	,091	,091	-,521	,844^a	-,104
B28	,023	,038	,066	-,056	-,039	,069	-,079	-,011	,010	-,022	,050	,020	,021	-,110	,107	-,003	-,015	-,019	-,049	-,046	,092	-,000	-,104	,977^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Tabel diatas merupakan nilai *matrix anti image colerration*, khususnya nilai pada angka koefisien kolerasi yang yang berada pada *off diagonal* (nilai yang ditebalkan). Apabila nilai *MSA matri anti image correlation* < 0,5 maka variabel tersebut harus digugurkan. Berdasarkan hasil faktor diatas, nilai *anti image correlation* semua butir $\geq 0,5$ sehingga semua butir dinyatakan valid dan analisis dapat dilanjutkan.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	10,945	45,604	45,604	10,945	45,604	45,604	6,655	27,729	27,729
2	3,348	13,952	59,556	3,348	13,952	59,556	5,816	24,234	51,963
3	1,412	5,882	65,438	1,412	5,882	65,438	3,234	13,475	65,438
4	1,097	4,572	70,011						
5	,930	3,873	73,884						
6	,875	3,644	77,527						
7	,791	3,295	80,823						
8	,685	2,855	83,677						
9	,609	2,536	86,213						
10	,557	2,321	88,534						
11	,520	2,165	90,700						
12	,509	2,120	92,820						
13	,391	1,628	94,448						
14	,377	1,572	96,020						
15	,303	1,263	97,283						
16	,264	1,098	98,381						
17	,162	,675	99,056						
18	,078	,325	99,381						
19	,056	,232	99,612						
20	,037	,154	99,767						

21	,031	,128	99,895						
22	,014	,057	99,952						
23	,010	,041	99,993						
24	,002	,007	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained adalah persentase varian konstruk ukur yang dapat dijelaskan oleh pembagian faktor. Dalam tabel *total variance explained* menyiratkan kemampuan faktor dalam mengungkap variabel yang dilihat dari nilai eigen dan persentase variance. Berdasarkan tabel tersebut tampak bahwa faktor 1, 2 dan 3 memberikan kontribusi berturut-turut sebesar 27,7% , 24,2% dan 13,5%. Dengan demikian secara keseluruhan ketiga faktor itu memiliki *cumulative percentage sebesar* 65,4%. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut mampu mengukur variabel sebesar 65,4%, sisanya diukur oleh faktor lain.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
B1	,170	,763	,312
B2	,192	,768	,282
B3	-,002	,698	,107
B4	,181	,696	-,003
B5	,250	,519	,318
B9	,678	,334	,048
B10	,610	,338	,043

Tabel di samping mengukur loading factor untuk masing-masing butir kepada masing-masing faktor namun dalam kondisi belum dirotasi sehingga belum tampak jelas persebaran tiap butir dalam mengukur faktornya. Oleh karena itu, perlu dirotasi agar semakin jelas kecenderungan butir dalam mengukur faktornya sehingga tampak persebaran butir dalam mengukur seluruh faktor yang ada.

B11	,613	,206	-,119
B13	,810	-,065	,070
B14	,561	,094	-,212
B15	,634	,128	-,318
B16	,718	,166	-,356
B17	,706	,153	-,366
B18	,876	-,085	-,148
B19	,875	-,083	-,152
B20	,876	-,113	-,121
B21	,800	,073	-,227
B22	,769	,093	-,245
B23	,845	-,338	,310
B24	,712	,024	,149
B25	,849	-,335	,313
B26	,833	-,322	,323
B27	,846	-,343	,313
B28	,553	-,315	,320

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
B1	,042	,006	,841
B2	,079	-,001	,837
B3	,040	-,212	,672
B4	,247	-,162	,655
B5	,059	,160	,636
B9	,522	,341	,429
B10	,476	,292	,420
B11	,563	,244	,236
B13	,542	,602	,099
B14	,568	,194	,090
B15	,697	,161	,090
B16	,790	,176	,123
B17	,785	,167	,105
B18	,730	,513	,004
B19	,732	,510	,005
B20	,708	,542	-,009
B21	,751	,350	,104
B22	,744	,310	,110
B23	,367	,887	-,045
B24	,432	,552	,196
B25	,368	,891	-,041

Dalam tabel selanjutnya sudah terlihat bahwa setiap butir semakin tampak jelas kecenderungan dalam mengukur faktornya, misalnya butir 1 dan 2 memiliki nilai loading factor yang dominan di faktor 3 sehingga dapat dikatakan bahwa butir tersebut memang mengukur faktor 3. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan bahwa butir dikatakan valid jika persebaran butir dalam mengukur faktornya sesuai dengan konstruk teoretisnya serta memiliki nilai loading factor melebihi 0,5 (Hair, et.al., 2010). Berdasarkan kriteria butir 10 memiliki nilai anti image $\leq 0,5$ sehingga harus digugurkan.

B26	,351	,881	-,027
B27	,364	,892	-,048
B28	,149	,694	-,067

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Uji Validitas Instrumen Kesejahteraan Guru Setelah Digugurkan

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,859
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	6336,923
	df	253
	Sig.	,000

Apabila nilai KMO-MSA $\geq 0,5$ dan nilai signifikan (p) $< 0,5$ maka butir yang dianalisis layak untuk difaktorkan. Tabel diatas menunjukkan nilai Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy sebesar $0,859 \geq 0,5$ dengan nilai signifikansi (p) $= 0,000 < 0,5$ maka butir tersebut layak untuk dilakukan analisis faktor dan analisis dapat dilanjutkan.

Anti-image Matrices

	B1	B2	B3	B4	B5	B9	B11	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	B23	B24	B25	B26	B27	B28	
Anti-image Correlation	B1	,723^a	-,686	-,037	-,204	-,074	,041	,072	-,130	-,059	,038	-,007	,000	-,056	,051	,020	,044	-,016	-,034	-,017	,030	-,025	,031	,006
	B2	-,686	,733^a	-,178	-,056	-,015	-,167	,089	,147	-,011	,051	-,002	,032	-,027	,025	,004	-,034	-,018	,006	,001	-,001	,009	-,018	,049
	B3	-,037	-,178	,807^a	-,022	-,383	,008	,006	,065	-,111	,106	-,046	,026	-,019	,008	,046	,025	-,002	,034	-,036	,007	,048	-,042	,053
	B4	-,204	-,056	-,022	,866^a	-,165	-,212	,021	,036	,025	-,196	,077	,014	,098	-,088	,053	-,017	-,024	,011	,004	,030	-,004	,010	-,051
	B5	-,074	-,015	-,383	-,165	,816^a	,038	-,045	-,137	,078	,088	,010	-,028	,015	,006	-,082	-,013	,025	-,044	-,046	-,011	-,099	,103	-,034

B9	,041	-	-	-	,038	,938^a	-	-	,053	-	,055	-	,055	-	,086	,003	-	,005	-	-	,016	,014	,036
B11	,072	-	,006	-	,045	,250	,959^a	,072	-	,011	-	-	-	,078	-	,063	,001	,015	-	,074	-	,060	-
B13	-	,147	,065	,036	-	,237	,072	,939^a	-	,006	-	-	,159	-	-	-	,084	,222	-	-	-	-	,016
B14	-	,011	-	,025	,078	,053	-	-	,959^a	-	,148	-	-	,027	-	-	,006	,006	,054	,009	-	,001	-
B15	,038	,051	-	,196	,088	-	,011	,006	-	,956^a	-	-	-	,098	-	-	-	-	-	-	-	-	,055
B16	-	,002	,046	,077	,010	,055	-	,006	,148	-	,829^a	-	,052	-	,278	-	,063	,105	-	,275	,078	,077	,013
B17	,000	,032	,026	,014	-	-	-	-	-	-	-	,814^a	-	,187	-	,042	-	-	,008	,327	-	-	,030
B18	-	,027	-	,098	,015	,055	-	,159	-	-	-	-	,776^a	-	,967	,050	,004	,734	-	,514	,218	-	,104
B19	,051	,025	,008	-	,006	-	,078	-	,027	,098	-	,187	-	,774^a	-	,022	-	-	,066	,579	-	,407	,102
B20	,020	,004	,046	,053	-	,086	-	-	-	-	,278	-	-	-	,939^a	-	,143	-	-	-	,081	,314	-
B21	,044	-	,025	-	-	,003	,001	-	-	-	-	,042	,004	,022	-	,871^a	-	-	-	,068	-	-	-
B22	-	,018	-	,024	,025	-	,015	,084	,006	-	,063	-	,031	-	,143	-	,862^a	,026	-	-	,055	,020	-
B23	-	,006	,034	,011	-	,005	-	,222	,006	-	,105	-	,734	-	-	-	,026	,770^a	-	-	,292	-	-
B24	-	,001	-	,004	-	-	-	-	,054	,182	-	,008	-	,066	-	-	-	-	,965^a	-	-	,088	-
B25	,030	-	,007	,030	-	-	,074	-	,009	-	-	,327	-	,579	-	,068	-	-	-	,826^a	-	,089	,089
B26	-	,009	,048	-	-	,016	-	,143	-	,032	,078	-	,218	-	,081	-	,055	,292	-	-	,912^a	-	,003

B27	,031	-	-	-	,103	,014	,060	-	,001	,047	,077	-	-	,407	,314	-	,020	-	,088	,090	-	,842 ^a	-
B28	,006	,049	,053	-	-	,036	-	,016	-	,055	,013	,030	-	,102	-	-	-	-	,089	,003	-	,980 ^a	-

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Tabel diatas merupakan nilai *matrix anti image colerration*, khususnya nilai pada angka koefisien kolerasi yang yang berada pada *off diagonal* (nilai yang ditebalkan). Apabila nilai *MSA matri anti image correlation* < 0,5 maka variabel tersebut harus digugurkan. Berdasarkan hasil faktor diatas, nilai *anti image correlation* semua butir $\geq 0,5$ sehingga semua butir dinyatakan valid dan analisis dapat dilanjutkan.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	10,596	46,070	46,070	10,596	46,070	46,070	6,485	28,196	28,196
2	3,250	14,130	60,200	3,250	14,130	60,200	5,704	24,799	52,995
3	1,411	6,133	66,333	1,411	6,133	66,333	3,068	13,338	66,333
4	1,047	4,554	70,887						
5	,921	4,003	74,891						
6	,818	3,557	78,448						
7	,778	3,384	81,832						
8	,625	2,717	84,549						
9	,605	2,632	87,181						

10	,551	2,395	89,576					
11	,519	2,258	91,834					
12	,473	2,057	93,891					
13	,378	1,644	95,536					
14	,346	1,506	97,042					
15	,270	1,174	98,216					
16	,182	,790	99,006					
17	,078	,339	99,345					
18	,057	,248	99,594					
19	,037	,162	99,756					
20	,031	,135	99,890					
21	,014	,059	99,950					
22	,010	,043	99,993					
23	,002	,007	100,000					

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained adalah persentase varian konstruk ukur yang dapat dijelaskan oleh pembagian faktor. Dalam tabel *total variance explained* menyiratkan kemampuan faktor dalam mengungkap variabel yang dilihat dari nilai eigen dan persentase variance. Berdasarkan tabel tersebut tampak bahwa faktor 1, 2 dan 3 memberikan kontribusi berturut-turut sebesar 28,2% , 24,8% dan 13,3%. Dengan demikian secara keseluruhan ketiga faktor itu memiliki *cumulative percentage sebesar* 66,3%. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut mampu mengukur variabel sebesar 66,3%, sisanya diukur oleh faktor lain.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
B1	,152	,768	,318
B2	,176	,778	,289
B3	-,018	,699	,113
B4	,167	,709	,005
B5	,243	,536	,327
B9	,658	,326	,039
B11	,603	,210	-,122
B13	,811	-,047	,068
B14	,558	,109	-,209
B15	,635	,154	-,311
B16	,719	,196	-,347
B17	,707	,185	-,355
B18	,878	-,064	-,150
B19	,877	-,063	-,154
B20	,878	-,093	-,123
B21	,800	,098	-,223
B22	,770	,120	-,241
B23	,855	-,313	,314
B24	,707	,032	,143
B25	,859	-,310	,316

Tabel di samping mengukur loading factor untuk masing-masing butir kepada masing-masing faktor namun dalam kondisi belum dirotasi sehingga belum tampak jelas persebaran tiap butir dalam mengukur faktornya. Oleh karena itu, perlu dirotasi agar semakin jelas kecenderungan butir dalam mengukur faktornya sehingga tampak persebaran butir dalam mengukur seluruh faktor yang ada.

B26	,842	-,296	,328
B27	,856	-,317	,317
B28	,560	-,303	,321

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
B1	,048	,015	,843
B2	,087	,008	,844
B3	,043	-,204	,677
B4	,252	-,154	,666
B5	,066	,169	,648
B9	,522	,337	,394
B11	,563	,241	,217
B13	,546	,599	,086
B14	,568	,194	,085
B15	,699	,161	,094
B16	,792	,178	,129
B17	,787	,169	,114
B18	,733	,509	-,008
B19	,736	,505	-,009
B20	,711	,537	-,023
B21	,754	,349	,100
B22	,747	,309	,109
B23	,370	,887	-,050
B24	,435	,549	,175
B25	,372	,890	-,046

Dalam tabel selanjutnya sudah terlihat bahwa setiap butir semakin tampak jelas kecenderungan dalam mengukur faktornya, misalnya butir 1 dan 2 memiliki nilai loading factor yang dominan di faktor 3 sehingga dapat dikatakan bahwa butir tersebut memang mengukur faktor 3. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan bahwa butir dikatakan valid jika persebaran butir dalam mengukur faktornya sesuai dengan konstruk teoretisnya serta memiliki nilai loading factor melebihi 0,5 (Hair, et.al., 2010). Berdasarkan kriteria tersebut dapat dilihat semua butir memiliki nilai loading faktor > 0,5 sehingga dikatakan valid.

B26	,355	,882	-,031
B27	,368	,892	-,052
B28	,150	,693	-,075

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

**HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL
KETERLIBATAN GURU DALAM KEGIATAN MGMP**

No	B1	B2	B3	B4	B5	B6	N								
1	4	4	3	3	4	4	22	16	3	2	2	2	3	2	14
2	3	4	3	3	4	2	19	17	4	4	3	3	4	2	20
3	4	4	3	3	4	3	21	18	2	2	2	2	3	2	13
4	1	3	3	2	4	4	17	19	4	4	4	3	4	3	22
5	4	4	4	4	4	3	23	20	3	3	3	3	3	2	17
6	1	3	3	3	3	2	15	21	3	4	4	3	4	4	22
7	1	3	4	4	3	3	18	22	4	3	3	2	3	3	18
8	4	3	3	3	3	2	18	23	1	3	3	3	3	2	15
9	4	4	3	4	4	4	23	24	4	4	4	3	3	4	22
10	3	2	2	2	2	2	13	25	1	1	1	1	3	1	8
11	2	4	3	3	3	3	18	26	4	4	3	1	4	3	19
12	4	4	4	3	4	2	21	27	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24	28	2	3	3	3	3	3	17
14	4	3	3	3	4	3	20	29	1	3	3	3	3	3	16
15	3	3	3	2	3	2	16	30	4	4	3	3	4	4	22
								31	3	3	3	3	3	2	17

32	4	4	4	3	4	3	22	57	4	4	3	3	3	2	19
33	4	4	3	3	4	4	22	58	4	4	3	3	3	2	19
34	4	4	4	4	4	4	24	59	4	4	4	4	4	4	24
35	3	3	4	3	3	2	18	60	3	3	3	3	3	2	17
36	3	3	3	3	3	2	17	61	3	3	3	3	3	2	17
37	3	3	3	3	3	3	18	62	1	1	1	4	4	1	12
38	3	3	3	3	3	2	17	63	4	4	3	3	3	3	20
39	3	3	3	3	4	3	19	64	3	3	2	3	3	2	16
40	4	4	4	4	4	4	24	65	4	4	4	4	3	4	23
41	3	2	1	2	3	1	12	66	2	4	4	3	3	3	19
42	4	3	2	2	4	1	16	67	4	4	3	3	4	4	22
43	4	3	3	4	4	4	22	68	4	4	4	3	3	3	21
44	4	4	4	3	4	3	22	69	3	3	3	3	3	3	18
45	4	4	3	3	4	2	20	70	4	4	3	3	4	3	21
46	3	4	4	4	4	4	23	71	2	3	3	3	3	2	16
47	4	4	3	4	4	1	20	72	3	4	3	3	3	4	20
48	4	4	3	3	4	3	21	73	4	4	4	3	3	3	21
49	4	4	4	4	4	2	22	74	4	4	4	3	3	3	21
50	4	4	3	3	3	2	19	75	4	4	4	3	3	3	21
51	3	3	3	3	3	3	18	76	4	4	3	3	4	3	21
52	3	3	2	2	3	2	15	77	4	4	3	4	4	2	21
53	3	3	3	3	3	3	18	78	4	4	3	3	4	3	21
54	3	3	3	3	3	3	18	79	4	4	3	3	3	3	20
55	4	4	4	4	4	4	24	80	3	3	3	3	3	2	17
56	4	4	4	3	4	4	23	81	4	3	3	3	4	3	20

82	4	4	4	3	3	1	19	107	3	4	3	2	3	2	17
83	4	4	3	3	4	2	20	108	2	3	3	3	3	2	16
84	2	3	3	3	3	3	17	109	4	4	4	4	4	4	24
85	4	4	3	3	3	2	19	110	4	4	3	3	4	3	21
86	3	3	3	4	4	3	20	111	4	3	3	3	4	4	21
87	2	3	2	3	3	3	16	112	2	4	4	3	4	2	19
88	2	3	3	3	3	2	16	113	4	4	4	4	4	4	24
89	2	3	3	3	3	3	17	114	4	4	4	3	4	4	23
90	2	3	3	3	3	3	17	115	4	4	4	4	4	4	24
91	4	4	4	3	4	2	21	116	1	4	4	3	4	4	20
92	3	3	3	3	4	4	20	117	4	4	4	4	4	4	24
93	4	4	4	4	4	2	22	118	4	4	4	3	4	4	23
94	4	4	4	3	3	4	22	119	3	3	3	3	3	3	18
95	4	4	3	3	4	2	20	120	4	4	3	3	3	3	20
96	3	4	3	3	4	2	19	121	4	4	4	4	4	4	24
97	4	4	3	3	3	3	20	122	4	4	4	4	4	4	24
98	4	4	3	2	4	4	21	123	4	4	2	3	3	4	20
99	4	3	3	3	4	3	20	124	3	3	3	3	4	2	18
100	3	4	4	3	4	3	21	125	3	3	3	3	4	2	18
101	4	4	4	3	4	3	22	126	4	4	3	4	4	3	22
102	3	3	2	2	3	2	15	127	4	4	3	4	4	3	22
103	4	4	4	3	3	3	21	128	3	4	3	3	4	2	19
104	4	2	3	3	4	2	18	129	3	3	4	3	3	4	20
105	3	3	3	3	3	2	17	130	3	2	3	3	3	2	16
106	4	4	3	3	4	3	21	131	4	4	3	4	4	3	22

132	4	4	3	3	3	2	19	157	3	4	3	3	3	2	18
133	4	4	3	3	4	4	22	158	3	3	3	3	3	3	18
134	3	4	3	3	3	2	18	159	3	3	3	3	3	2	17
135	4	4	4	4	4	4	24	160	3	3	4	3	3	3	19
136	3	4	3	3	4	3	20	161	3	4	3	3	4	3	20
137	4	4	4	4	4	4	24	162	3	3	3	2	4	1	16
138	3	4	3	3	3	2	18	163	3	2	3	3	1	3	15
139	3	3	3	3	3	3	18	164	4	4	3	4	4	3	22
140	1	4	3	3	4	2	17	165	4	3	3	4	4	3	21
141	4	4	4	4	4	3	23	166	3	3	3	3	3	3	18
142	4	4	4	4	4	4	24	167	4	4	3	4	4	3	22
143	4	3	3	4	4	1	19	168	3	3	3	3	3	3	18
144	4	3	3	4	4	3	21	169	3	3	3	3	3	1	16
145	4	3	3	4	4	3	21	170	3	3	3	3	4	2	18
146	3	3	3	3	3	3	18	171	4	4	3	4	4	3	22
147	4	4	3	3	4	1	19	172	4	4	3	4	4	3	22
148	4	4	3	4	4	3	22	173	3	4	3	3	4	2	19
149	3	3	3	3	3	3	18	174	3	3	4	3	3	4	20
150	3	3	3	3	4	3	19	175	3	2	3	3	3	2	16
151	3	3	3	2	4	2	17	176	3	3	3	3	3	3	18
152	3	2	3	3	2	3	16	177	3	3	3	3	3	3	18
153	4	4	4	4	4	4	24	178	3	3	3	3	3	3	18
154	3	3	3	3	3	3	18	179	4	4	3	3	4	3	21
155	4	4	4	2	4	2	20	180	2	3	3	3	3	2	16
156	3	2	3	2	3	1	14	181	3	4	3	3	3	4	20

182	4	4	4	3	3	4	22
183	4	4	4	3	3	4	22
184	4	4	4	3	3	3	21
185	3	3	3	3	3	2	17
186	3	3	4	4	3	3	20
187	4	4	4	3	4	3	22
188	3	3	3	3	3	3	18
189	3	3	3	4	3	3	19
190	4	3	3	4	4	3	21
191	4	4	3	4	4	3	22
192	3	4	3	3	3	3	19
193	4	4	4	4	4	4	24
194	4	3	3	3	3	3	19
195	3	2	3	3	3	2	16
196	4	4	3	3	3	2	19
197	4	4	3	3	3	2	19
198	4	4	3	3	3	2	19
199	4	4	3	3	3	3	20
200	4	4	4	4	4	4	24
201	3	3	3	3	3	2	17
202	3	3	3	2	3	1	15
203	4	4	3	3	3	3	20
204	3	2	2	3	4	3	17
205	4	4	3	3	3	2	19
206	4	4	3	3	3	3	20

207	4	4	3	3	3	2	19
------------	---	---	---	---	---	---	-----------

Hasil Uji Validitas Keterlibatan Guru Dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,770
Approx. Chi-Square	322,895
Bartlett's Test of Sphericity Df	15
Sig.	,000

Apabila nilai KMO-MSA $\geq 0,5$ dan nilai signifikan (p) $< 0,5$ maka butir yang dianalisis layak untuk difaktorkan. Tabel diatas menunjukkan nilai Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy sebesar $0,911 \geq 0,5$ dengan nilai signifikansi (p) $= 0,000 < 0,5$ maka butir tersebut layak untuk dilakukan analisis faktor dan analisis dapat dilanjutkan.

Anti-image Matrices

	b1	b2	b3	b4	b5	b6
Anti-image b1	,787^a	-,397	,014	-,101	-,126	-,032
Correlation b2	-,397	,725^a	-,407	,044	-,240	-,078
b3	,014	-,407	,738^a	-,243	,087	-,291
b4	-,101	,044	-,243	,797^a	-,247	-,194
b5	-,126	-,240	,087	-,247	,789^a	-,045
b6	-,032	-,078	-,291	-,194	-,045	,833^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Tabel diatas merupakan nilai *matrix anti image colerration*, khususnya nilai pada angka koefisien kolerasi yang yang berada pada *off diagonal* (nilai yang ditebalkan). Apabila nilai *MSA matri anti image correlation* < 0,5 maka variabel tersebut harus digugurkan. Berdasarkan hasil faktor diatas, nilai *anti image correlation* semua butir $\geq 0,5$ sehingga semua butir dinyatakan valid dan analisis dapat dilanjutkan.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,887	48,110	48,110	2,887	48,110	48,110	1,961	32,685	32,685
2	,900	14,998	63,108	,900	14,998	63,108	1,825	30,422	63,108
3	,775	12,909	76,016						
4	,571	9,520	85,536						
5	,537	8,956	94,492						
6	,330	5,508	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained adalah persentase varian konstrak ukur yang dapat dijelaskan oleh pembagian faktor. Dalam tabel *total variance explained* menyiratkan kemampuan faktor dalam mengungkap variabel yang dilihat dari nilai eigen dan persentase variance. Berdasarkan tabel tersebut tampak bahwa faktor 1 dan 2 memberikan kontribusi berturut-turut sebesar 32,69% dan 30,42%. Dengan demikian secara keseluruhan ketiga faktor itu memiliki *cumulative percentage sebesar* 63,1%. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut mampu mengukur variabel sebesar 63,1%, sisanya diukur oleh faktor lain.

Component Matrix^a

Component

Tabel di samping mengukur loading factor untuk masing-masing butir kepada masing-masing faktor namun dalam kondisi belum dirotasi sehingga belum tampak jelas persebaran tiap butir dalam mengukur faktornya. Oleh karena itu, perlu dirotasi agar semakin jelas kecenderungan butir dalam mengukur faktornya sehingga tampak persebaran butir dalam mengukur seluruh faktor yang ada.

	1	2
b1	,669	,460
b2	,794	,196
b3	,749	-,359
b4	,668	-,215
b5	,605	,467
b6	,659	-,506

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
b1	,175	,793
b2	,447	,686
b3	,793	,249
b4	,635	,298
b5	,124	,755
b6	,827	,080

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization

a. Rotation converged in 3 iterations.

Dalam tabel selanjutnya sudah terlihat bahwa setiap butir semakin tampak jelas kecenderungan dalam mengukur faktornya, misalnya butir 1 dan 2 memiliki nilai loading factor yang dominan di faktor 2 sehingga dapat dikatakan bahwa butir tersebut memang mengukur faktor 2. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan bahwa butir dikatakan valid jika persebaran butir dalam mengukur faktornya sesuai dengan konstruk teoretisnya serta memiliki nilai loading factor melebihi 0,5 (Hair, et.al., 2010), tetapi ada juga yang memberi batasan 0,33 (Ho, 2006). Berdasarkan kriteria tersebut dapat disimpulkan bahwa semua butir memiliki nilai $\geq 0,33$ sehingga dikatakan valid.

Hasil Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kesejahteraan Guru

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	207	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	207	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	23

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	207	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	207	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,771	6



LAMPIRAN 3

TABULASI DATA

- c. Tabulasi Data Variabel Kesejahteraan Guru
- d. Tabulasi Data Variabel Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP
- e. Tabulasi Data Variabel Kinerja Guru

DATA VARIABEL KESEJAHTERAAN GURU BERSERTIFIKASI

No	NO BUTIR																							TOTAL
	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	B23	
1	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	82
2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	83
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	87
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	82
7	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	81
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	87
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	90
10	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	72
11	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	81
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	68
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	84
14	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	68
15	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	2	3	63
16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	68
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	88
18	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	78
19	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	79
20	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	79

21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	1	3	4	4	84
22	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	75
23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	81
24	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	1	3	3	4	80
25	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	81
26	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	73
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	72
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	67
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	69
30	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	1	4	2	3	70
31	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	69
32	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	83
33	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	1	4	3	3	73
34	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	75
35	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	1	4	3	4	74
36	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	71
37	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	69
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	1	4	4	2	73
39	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	77
40	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	2	4	78
41	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	68
42	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	81
43	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	75
44	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	80

45	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	1	4	4	3	76
46	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	2	2	3	3	70
47	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	1	4	4	4	81
48	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	82
49	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	81
50	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
51	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	86
52	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	67
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	66
54	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	66
55	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	80
56	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	85
57	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
58	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	1	3	80
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	70
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	72
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	90
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	91
63	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	74
64	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	82
65	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	86
66	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	73
67	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	2	2	3	2	3	64
68	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	67

69	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	66
70	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	82
71	3	3	2	4	2	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	76
72	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	83
73	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	74
74	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	85
75	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	82
76	4	4	4	3	2	4	1	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	75
77	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	72
78	4	4	4	3	2	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	73
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	72
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	69
81	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	83
82	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	82
83	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	76
84	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	78
85	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	80
86	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	83
87	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	69
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	71
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	68
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	69
91	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	76
92	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	72

93	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	86
94	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	74
95	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	83
96	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	73
97	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	1	2	63
98	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	88
99	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
100	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	88
101	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	4	82
102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	68
103	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	72
104	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	4	3	4	4	3	3	4	4	4	83
105	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	68
106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	69
107	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	67
108	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	76
109	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	2	3	3	4	79
110	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	75
111	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	87
112	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	4	2	3	2	2	68
113	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
114	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	4	2	3	3	2	68
115	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
116	4	4	1	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	80

117	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	79	
118	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	80	
119	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	75	
120	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	86	
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	90	
122	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	
123	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	83	
124	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	70	
125	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	4	3	3	74	
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	87	
127	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	85	
128	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	81	
129	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	88	
130	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	3	70	
131	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	80	
132	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	75	
133	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	67	
134	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	84	
135	4	4	2	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	1	4	3	4	77	
136	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	70	
137	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	69	
138	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	76	
139	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	65	
140	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	1	4	3	3	73

141	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	84	
142	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	78
143	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	85
144	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	75
145	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	86
146	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	2	2	60
147	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	79
148	4	4	1	4	4	4	2	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	80
149	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	68
150	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	71
151	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	70
152	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	72
153	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	86
154	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	84
155	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	86
156	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	75
150	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	71
158	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
159	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
160	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
161	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	70
162	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	70
163	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	71
164	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	75

165	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	86
166	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	77
163	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	71
168	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	73
169	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	68
170	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
171	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	89
172	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	86
173	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	79
174	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
175	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	71
176	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	72
177	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	86

DATA VARIABEL KESEJAHTERAAN GURU BELUM BERSERTIFIKASI

No	NO BUTIR																							TOTAL
	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	B23	
178	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	78
179	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	65
180	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62
181	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	63
182	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	1	1	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	70
183	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	67
184	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	65
185	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	67
186	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	66
187	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	66
188	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	62
189	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	67
190	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	1	1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	69
191	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	68
192	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	66
193	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	65
194	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	64
195	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	67
196	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	64
197	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	65

198	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	67
199	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	66
200	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	66
201	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	64
202	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	1	1	4	3	3	4	2	3	3	2	3	2	71
203	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	1	1	4	3	3	4	2	2	2	3	3	2	70
204	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	1	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	74
205	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	69
206	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	71
207	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	68

DATA VARIABEL KETERLIBATAN GURU DALAM KEGIATAN MGMP (GURU BERSERTIFIKASI)

No	NO BUTIR						TOTAL
	B1	B2	B3	B4	B5	B6	
1	3	3	3	3	2	3	17
2	4	4	4	3	4	3	22
3	4	3	3	3	4	4	21
4	4	4	4	4	4	3	23
5	4	3	3	3	3	2	18
6	2	3	3	3	2	2	15
7	4	3	3	3	3	2	18
8	4	4	4	3	4	3	22
9	4	4	4	4	4	3	23
10	3	2	2	2	2	2	13
11	4	3	3	3	3	2	18
12	4	4	3	3	3	3	20
13	4	4	3	3	4	3	21
14	4	4	3	3	3	3	20
15	3	3	3	2	3	2	16
16	3	3	2	2	2	2	14
17	3	3	3	3	3	2	17
18	3	2	2	2	2	2	13
19	4	3	4	4	4	3	22
20	4	4	4	3	4	3	22

21	4	4	4	4	4	4	24
22	3	3	3	3	3	3	18
23	3	3	3	3	2	1	15
24	4	4	3	3	3	3	20
25	4	4	3	3	3	2	19
26	4	3	3	3	3	2	18
27	4	4	3	4	4	3	22
28	3	3	3	3	3	2	17
29	4	4	4	4	3	3	22
30	3	3	3	2	3	2	16
31	3	3	3	3	3	2	17
32	3	3	3	2	3	2	16
33	3	3	3	3	3	2	17
34	3	3	3	3	3	3	18
35	4	3	3	4	4	4	22
36	3	3	3	3	3	2	17
37	4	3	3	3	3	2	18
38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	3	4	3	1	19
40	4	4	4	4	4	4	24
41	2	2	2	2	2	2	12
42	3	4	3	4	4	4	22

43	4	4	4	4	4	2	22
44	3	3	3	3	3	3	18
45	3	4	4	4	2	2	19
46	4	4	4	4	3	3	22
47	4	4	4	4	4	3	23
48	4	4	3	4	4	3	22
49	2	2	2	2	2	2	12
50	4	4	4	3	3	2	20
51	4	4	4	3	3	2	20
52	4	4	4	4	4	3	23
53	4	3	3	3	3	2	18
54	4	3	3	3	3	2	18
55	4	4	4	4	4	4	24
56	3	3	3	2	2	2	15
57	4	3	3	3	3	3	19
58	4	4	3	3	3	2	19
59	3	3	3	3	3	2	17
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	3	3	3	3	1	17
62	4	4	4	4	4	3	23
63	4	4	4	3	3	2	20
64	4	4	4	4	3	3	22

65	4	4	3	4	4	3	22
66	4	4	4	3	3	3	21
67	3	3	3	3	3	1	16
68	4	4	3	3	3	2	19
69	3	3	3	3	3	3	18
70	4	4	4	3	3	3	21
71	3	3	3	2	3	2	16
72	3	3	3	3	3	3	18
73	4	4	3	3	3	3	20
74	4	4	4	3	3	3	21
75	4	4	4	3	3	3	21
76	4	4	3	3	3	2	19
77	3	3	3	3	4	3	19
78	4	4	4	3	3	2	20
79	4	4	3	3	3	3	20
80	3	3	3	3	3	2	17
81	4	4	3	3	4	3	21
82	4	4	4	3	3	3	21
83	4	4	3	3	3	3	20
84	4	3	3	3	2	2	17
85	3	4	4	3	4	3	21
86	4	4	3	3	3	3	20

87	3	3	3	2	3	2	16
88	3	2	3	3	3	2	16
89	3	3	3	3	3	2	17
90	3	3	2	3	3	3	17
91	4	4	4	4	3	2	21
92	4	4	3	3	3	3	20
93	4	4	4	4	3	3	22
94	4	3	3	3	3	3	19
95	4	4	3	3	4	4	22
96	2	4	4	4	4	2	20
97	4	3	3	3	3	2	18
98	4	4	4	3	3	3	21
99	4	4	3	3	3	3	20
100	4	4	4	4	4	4	24
101	4	4	4	4	3	2	21
102	4	4	4	3	3	3	21
103	3	3	3	2	2	2	15
104	4	4	3	3	3	3	20
105	4	4	4	4	3	2	21
106	3	3	3	3	3	2	17
107	3	3	3	3	3	2	17
108	3	3	3	2	3	2	16

109	4	4	4	3	4	2	21
110	4	4	3	3	3	3	20
111	4	4	4	3	3	3	21
112	4	4	3	3	4	2	20
113	4	3	3	3	3	3	19
114	4	4	4	4	4	3	23
115	4	4	4	4	4	4	24
116	4	4	4	4	4	2	22
117	3	3	3	3	3	3	18
118	3	4	3	3	3	2	18
119	3	3	3	3	3	2	17
120	3	4	3	3	4	3	20
121	4	4	4	4	4	4	24
122	4	4	4	4	4	4	24
123	4	4	3	3	3	3	20
124	4	3	3	3	3	2	18
125	4	3	3	3	3	2	18
126	4	4	4	4	4	4	24
127	4	4	3	4	4	3	22
128	4	3	3	3	3	3	19
129	4	4	3	3	3	3	20
130	3	3	3	3	3	1	16

131	4	4	4	3	4	3	22
132	4	3	3	3	3	3	19
133	3	4	3	4	3	3	20
134	4	4	3	4	3	3	21
135	3	3	3	3	3	3	18
136	4	3	4	3	3	3	20
137	4	4	4	4	4	4	24
138	4	3	3	3	3	2	18
139	3	3	4	3	3	2	18
140	3	3	3	3	3	2	17
141	4	4	4	4	4	3	23
142	4	4	4	4	4	2	22
143	4	4	4	4	4	4	24
144	4	3	3	3	3	3	19
145	4	3	3	4	4	3	21
146	3	3	3	3	3	3	18
147	4	4	3	4	4	3	22
148	4	3	3	3	3	3	19
149	3	3	3	3	3	3	18
150	4	3	3	3	3	3	19
151	3	3	3	3	3	2	17
152	3	3	2	3	2	3	16
153	4	4	4	4	4	4	24

154	4	4	4	4	3	3	22
155	4	4	4	4	4	4	24
156	3	3	3	3	3	3	18
157	3	3	3	3	3	2	17
158	3	3	3	3	3	3	18
159	3	3	2	2	3	1	14
160	4	3	3	3	3	3	19
161	3	3	3	3	3	1	16
162	4	4	3	3	3	1	18
163	3	3	3	3	3	3	18
164	4	3	3	4	3	3	20
165	4	4	4	4	3	3	22
166	4	3	3	3	3	3	19
167	3	3	2	3	3	2	16
168	3	3	3	3	3	3	18
169	3	3	3	3	3	1	16
170	3	3	2	3	3	1	15
171	4	4	3	4	4	3	22
172	4	4	4	3	3	3	21
173	4	4	4	3	3	3	21
174	4	4	4	4	3	3	22
175	3	3	3	3	3	3	18
176	4	4	4	3	3	2	20
177	3	3	3	3	3	3	18

DATA VARIABEL KETERLIBATAN GURU DALAM KEGIATAN MGMP (GURU BELUM BERSERTIFIKASI)

178	4	4	4	4	4	2	22
179	4	3	3	3	4	2	19
180	3	3	3	2	3	2	16
181	3	2	2	2	3	2	14
182	4	4	4	3	3	3	21
183	3	3	3	3	3	3	18
184	3	3	3	3	2	2	16
185	4	4	3	3	3	3	20
186	4	3	3	3	3	3	19
187	4	4	4	4	3	2	21
188	4	4	3	3	2	2	18
189	4	4	4	3	3	3	21
190	4	4	3	3	4	3	21
191	4	4	3	3	4	3	21
192	4	4	4	3	3	3	21
193	4	4	3	3	3	3	20
194	3	3	3	3	3	3	18
195	4	4	3	3	4	1	19

196	3	3	3	3	3	3	18
197	3	3	3	3	3	1	16
198	3	3	3	3	3	3	18
199	3	3	3	3	3	3	18
200	4	3	3	3	2	2	17
201	3	3	3	3	3	3	18
202	4	4	3	3	4	2	20
203	4	4	3	3	2	3	19
204	4	4	4	4	3	3	22
205	4	4	3	3	3	3	20
206	4	4	4	4	4	4	24
207	4	4	3	3	3	2	19

DATA VARIABEL KINERJA GURU BERSERTIFIKASI

NO RESPONDEN	NILAI KINERJA
RESPONDEN 1	89,29
RESPONDEN 2	89,29
RESPONDEN 3	89,29
RESPONDEN 4	91,07
RESPONDEN 5	85,71
RESPONDEN 6	87,5
RESPONDEN 7	85,71
RESPONDEN 8	91,07
RESPONDEN 9	91,07
RESPONDEN 10	76,79
RESPONDEN 11	89,29
RESPONDEN 12	83,93
RESPONDEN 13	91,07
RESPONDEN 14	87,5
RESPONDEN 15	83,93
RESPONDEN 16	83,93
RESPONDEN 17	85,71
RESPONDEN 18	85,71
RESPONDEN 19	91,07
RESPONDEN 20	91,07
RESPONDEN 21	91,07

RESPONDEN 22	87,5
RESPONDEN 23	85,71
RESPONDEN 24	85,71
RESPONDEN 25	87,5
RESPONDEN 26	85,71
RESPONDEN 27	89,29
RESPONDEN 28	83,93
RESPONDEN 29	89,29
RESPONDEN 30	83,93
RESPONDEN 31	83,71
RESPONDEN 32	83,93
RESPONDEN 33	82,14
RESPONDEN 34	85,71
RESPONDEN 35	92,86
RESPONDEN 36	85,71
RESPONDEN 37	85,71
RESPONDEN 38	100
RESPONDEN 39	82,17
RESPONDEN 40	94,12
RESPONDEN 41	85,71
RESPONDEN 42	94,12
RESPONDEN 43	96,43

RESPONDEN 44	89,29
RESPONDEN 45	89,29
RESPONDEN 46	91,07
RESPONDEN 47	96,43
RESPONDEN 48	96,43
RESPONDEN 49	89,29
RESPONDEN 50	94,64
RESPONDEN 51	94,64
RESPONDEN 52	94,64
RESPONDEN 53	83,93
RESPONDEN 54	89,29
RESPONDEN 55	94,12
RESPONDEN 56	85,71
RESPONDEN 57	82,14
RESPONDEN 58	82,14
RESPONDEN 59	76,79
RESPONDEN 60	91,07
RESPONDEN 61	80,88
RESPONDEN 62	95,59
RESPONDEN 63	82,14
RESPONDEN 64	94,64
RESPONDEN 65	94,64

RESPONDEN 66	89,29
RESPONDEN 67	83,93
RESPONDEN 68	80,36
RESPONDEN 69	87,5
RESPONDEN 70	91,07
RESPONDEN 71	89,29
RESPONDEN 72	94,64
RESPONDEN 73	91,07
RESPONDEN 74	85,71
RESPONDEN 75	89,29
RESPONDEN 76	87,5
RESPONDEN 77	89,29
RESPONDEN 78	92,86
RESPONDEN 79	77,49
RESPONDEN 80	91,07
RESPONDEN 81	89,29
RESPONDEN 82	87,5
RESPONDEN 83	87,5
RESPONDEN 84	89,29
RESPONDEN 85	89,29
RESPONDEN 86	91,07
RESPONDEN 87	82,14

RESPONDEN 88	78,87
RESPONDEN 89	85,71
RESPONDEN 90	78,57
RESPONDEN 91	80,36
RESPONDEN 92	79,41
RESPONDEN 93	89,29
RESPONDEN 94	89,29
RESPONDEN 95	85,71
RESPONDEN 96	89,29
RESPONDEN 97	78,57
RESPONDEN 98	89,29
RESPONDEN 99	88,24
RESPONDEN 100	100
RESPONDEN 101	88,24
RESPONDEN 102	89,29
RESPONDEN 103	80,36
RESPONDEN 104	89,29
RESPONDEN 105	87,5
RESPONDEN 106	78,87
RESPONDEN 107	78,87
RESPONDEN 108	89,29
RESPONDEN 109	87,5

RESPONDEN 110	89,29
RESPONDEN 111	89,29
RESPONDEN 112	89,29
RESPONDEN 113	85,71
RESPONDEN 114	87,5
RESPONDEN 115	96,43
RESPONDEN 116	85,71
RESPONDEN 117	89,29
RESPONDEN 118	89,29
RESPONDEN 119	85,71
RESPONDEN 120	89,29
RESPONDEN 121	96,43
RESPONDEN 122	98,21
RESPONDEN 123	85,71
RESPONDEN 124	78,57
RESPONDEN 125	80,36
RESPONDEN 126	98,21
RESPONDEN 127	85,71
RESPONDEN 128	98,21
RESPONDEN 129	98,21
RESPONDEN 130	78,57
RESPONDEN 131	98,21

RESPONDEN 132	98,21
RESPONDEN 133	76,79
RESPONDEN 134	98,21
RESPONDEN 135	82,14
RESPONDEN 136	82,14
RESPONDEN 137	82,14
RESPONDEN 138	85,71
RESPONDEN 139	82,14
RESPONDEN 140	76,79
RESPONDEN 141	82,14
RESPONDEN 142	82,14
RESPONDEN 143	89,29
RESPONDEN 144	78,57
RESPONDEN 145	91,5
RESPONDEN 146	80,36
RESPONDEN 147	91,5
RESPONDEN 148	87,5
RESPONDEN 149	76,79
RESPONDEN 150	76,79
RESPONDEN 151	78,57
RESPONDEN 152	94,64
RESPONDEN 153	98,21

RESPONDEN 154	94,64
RESPONDEN 155	98,21
RESPONDEN 156	87,5
RESPONDEN 157	76,79
RESPONDEN 158	89,29
RESPONDEN 159	76,79
RESPONDEN 160	78,57
RESPONDEN 161	82,14
RESPONDEN 162	82,14
RESPONDEN 163	87,5
RESPONDEN 164	89,29
RESPONDEN 165	96,43
RESPONDEN 166	89,29
RESPONDEN 167	85,7
RESPONDEN 168	87,5
RESPONDEN 169	92,86
RESPONDEN 170	83,93
RESPONDEN 171	96,43
RESPONDEN 172	92,86
RESPONDEN 173	91,07
RESPONDEN 174	94,64
RESPONDEN 175	82,14
RESPONDEN 176	89,29
RESPONDEN 177	82,14

DATA VARIABEL KINERJA GURU BELUM BERSERTIFIKASI

RESPONDEN 178	85,71
RESPONDEN 179	85,71
RESPONDEN 180	83,93
RESPONDEN 181	76,47
RESPONDEN 182	85,71
RESPONDEN 183	82,14
RESPONDEN 184	80,36
RESPONDEN 185	85,71
RESPONDEN 186	89,29
RESPONDEN 187	87,5
RESPONDEN 188	87,5
RESPONDEN 189	87,5
RESPONDEN 190	87,5
RESPONDEN 191	87,5
RESPONDEN 192	81,35
RESPONDEN 193	76,79
RESPONDEN 194	76,79
RESPONDEN 195	76,79

RESPONDEN 196	76,79
RESPONDEN 197	87,5
RESPONDEN 198	85,71
RESPONDEN 199	89,29
RESPONDEN 200	85,71
RESPONDEN 201	83,93
RESPONDEN 202	89,2
RESPONDEN 203	82,35
RESPONDEN 204	87,5
RESPONDEN 205	87,5
RESPONDEN 206	89,29
RESPONDEN 207	87,5

A decorative border resembling a scroll, with a red outline and grey circular accents at the corners and along the left edge.

LAMPIRAN 4

DESKRIPTIF STATISTIK

Analisis Deskriptif Semua Guru

		Kesejahteraan Guru	Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP	Kinerja Guru
N	Valid	207	207	207
	Missing	0	0	0
Mean		75,2029	19,2802	87,1891
Std. Error of Mean		0,52781	0,18362	0,39287
Median		74	19	87,5
Mode		68	18	89,29
Std. Deviation		7,5939	2,64185	5,65244
Variance		57,667	6,979	31,95
Range		31	12	23,53
Minimum		60	12	76,47
Maximum		91	24	100
Sum		15567	3991	18048,14

Kesejahteraan Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
60,00	1	,5	,5	,5
62,00	2	1,0	1,0	1,4
63,00	3	1,4	1,4	2,9
64,00	4	1,9	1,9	4,8
65,00	5	2,4	2,4	7,2
66,00	8	3,9	3,9	11,1
67,00	12	5,8	5,8	16,9
Valid 68,00	15	7,2	7,2	24,2
69,00	11	5,3	5,3	29,5
70,00	11	5,3	5,3	34,8
71,00	9	4,3	4,3	39,1
72,00	9	4,3	4,3	43,5
73,00	9	4,3	4,3	47,8
74,00	6	2,9	2,9	50,7
75,00	12	5,8	5,8	56,5

76,00	6	2,9	2,9	59,4
77,00	4	1,9	1,9	61,4
78,00	5	2,4	2,4	63,8
79,00	6	2,9	2,9	66,7
80,00	9	4,3	4,3	71,0
81,00	8	3,9	3,9	74,9
82,00	8	3,9	3,9	78,7
83,00	8	3,9	3,9	82,6
84,00	5	2,4	2,4	85,0
85,00	4	1,9	1,9	87,0
86,00	10	4,8	4,8	91,8
87,00	4	1,9	1,9	93,7
88,00	5	2,4	2,4	96,1
89,00	2	1,0	1,0	97,1
90,00	4	1,9	1,9	99,0
91,00	2	1,0	1,0	100,0
Total	207	100,0	100,0	

Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
12,00	3	1,4	1,4	1,4
13,00	2	1,0	1,0	2,4
14,00	3	1,4	1,4	3,9
15,00	5	2,4	2,4	6,3
16,00	18	8,7	8,7	15,0
17,00	18	8,7	8,7	23,7
Valid 18,00	35	16,9	16,9	40,6
19,00	22	10,6	10,6	51,2
20,00	30	14,5	14,5	65,7
21,00	28	13,5	13,5	79,2
22,00	22	10,6	10,6	89,9
23,00	6	2,9	2,9	92,8
24,00	15	7,2	7,2	100,0

Total	207	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Kinerja Guru

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
76,47	1	,5	,5	,5
76,79	12	5,8	5,8	6,3
77,49	1	,5	,5	6,8
78,57	7	3,4	3,4	10,1
78,87	3	1,4	1,4	11,6
79,41	1	,5	,5	12,1
80,36	6	2,9	2,9	15,0
80,88	1	,5	,5	15,5
81,35	1	,5	,5	15,9
82,14	16	7,7	7,7	23,7
82,17	1	,5	,5	24,2
82,35	1	,5	,5	24,6
83,71	1	,5	,5	25,1
83,93	11	5,3	5,3	30,4
Valid 85,70	1	,5	,5	30,9
85,71	27	13,0	13,0	44,0
87,50	24	11,6	11,6	55,6
88,24	2	1,0	1,0	56,5
89,20	1	,5	,5	57,0
89,29	38	18,4	18,4	75,4
91,07	14	6,8	6,8	82,1
91,50	2	1,0	1,0	83,1
92,86	4	1,9	1,9	85,0
94,12	3	1,4	1,4	86,5
94,64	9	4,3	4,3	90,8
95,59	1	,5	,5	91,3
96,43	7	3,4	3,4	94,7
98,21	9	4,3	4,3	99,0
100,00	2	1,0	1,0	100,0

Total	207	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

INTERVAL KELAS

1. Kesejahteraan Guru

Min : 60
 Maks : 91
 N : 207
 $K : 1 + 3,3 \log 207 = 8,64$ dibulatkan menjadi 9
 $R : 91 - 60 = 31$
 $P : 31/9 = 3,4$ dibulatkan menjadi 3

No	Interval Skor	Frekuensi	Relatif (%)	Frekuensi Relatif Kumulatif (%)
1	60-62	3	1,4	1,4
2	63-65	12	5,8	7,2
3	66-68	35	16,9	24,1
4	69-71	31	14,9	39
5	72-74	24	11,6	50,6
6	75-77	22	10,7	61,3
7	78-80	20	9,7	71
8	81-83	24	11,6	82,6
9	84-91	36	17,4	100

2. Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP

Min : 12
 Maks : 24
 N : 207
 $K : 1 + 3,3 \log 207 = 8,64$ dibulatkan menjadi 9
 $R : 24 - 12 = 12$
 $P : 12/9 = 1,3$ dibulatkan menjadi 1

No	Interval Skor	Frekuensi	Relatif (%)	Frekuensi Relatif Kumulatif (%)
1	12	3	1,4	1,4
2	13	2	1	2,4
3	14	3	1,4	3,9
4	15	5	2,4	6,3
5	16	18	8,7	15
6	17	18	8,7	23,7
7	18	35	16,9	40,6
8	19	22	10,6	51,2
9	20-24	101	48,8	100

3. Kinerja Guru

Min : 76,47

Maks : 100

N : 207

K : $1 + 3,3 \log 207 = 8,64$ dibulatkan menjadi 9

R : $100 - 76,47 = 23,53$

P : $23,53/9 = 2,61$ dibulatkan menjadi 3

No	Interval Skor	Frekuensi	Relatif (%)	Frekuensi Relatif Kumulatif (%)
1	76,47 - 78,47	14	6,8	6,8
2	78,48 - 80,48	17	8,2	15
3	80,49 - 82,49	20	9,7	24,7
4	82,50 - 84,50	12	5,8	30,5
5	84,51 - 86,51	28	13,5	44
6	86,52 - 88,52	26	12,6	56,6
7	88,53 - 90,53	39	18,8	75,4
8	90,54 - 92,54	16	7,7	83,1
9	92,53 - 100	35	16,9	100

KECENDERUNGAN VARIABEL

1. Kesejahteraan Guru

Jumlah butir : 23

Skor : 1 - 4

Nilai Maksimal : $23 \times 4 = 92$

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai Minimal} & : 23 \times 1 = 23 \\
 \text{Mi} & = \frac{1}{2} (\text{skor maks} + \text{skor min}) \\
 & = \frac{1}{2} (92 + 23) \\
 & = 57,5 \\
 \text{SDi} & = \frac{1}{6} (\text{skor maks} - \text{skor min}) \\
 & = \frac{1}{6} (92 - 23) \\
 & = 11,5 \\
 1,5 \text{ SDi} & = 1,5 \times 11,5 = 17,25 \\
 0,5 \text{ SDi} & = 0,5 \times 11,5 = 5,75
 \end{aligned}$$

a. Kategori Sangat Rendah

$$X \leq \text{Mi} - 1,5\text{SDi}$$

$$X \leq 57,5 - 17,25$$

$$X \leq 40,25$$

b. Kategori Rendah

$$\text{Mi} - 1,5\text{SDi} < X \leq \text{Mi} - 0,5 \text{ SDi}$$

$$57,5 - 17,25 < X \leq 57,5 - 5,75$$

$$40,25 < X \leq 51,75$$

c. Kategori Sedang

$$\text{Mi} - 0,5 \text{ SDi} < X \leq \text{Mi} + 0,5 \text{ SDi}$$

$$57,5 - 5,75 < X \leq 57,5 + 5,75$$

$$51,75 < X \leq 63,25$$

d. Kategori Tinggi

$$\text{Mi} + 0,5 \text{ SDi} < X \leq \text{Mi} + 1,5\text{SDi}$$

$$57,5 + 5,75 < X \leq 57,5 + 17,25$$

$$63,25 < X \leq 74,75$$

e. Kategori Sangat Tinggi

$$\text{Mi} + 1,5\text{SDi} < X$$

$$74,75 < X$$

$$74,75 < X$$

2. Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP

$$\begin{aligned}
 \text{Jumlah butir} & : 6 \\
 \text{Skor} & : 1 - 4 \\
 \text{Nilai Maksimal} & : 6 \times 4 = 24 \\
 \text{Nilai Minimal} & : 6 \times 1 = 6 \\
 \text{Mi} & = \frac{1}{2} (\text{skor maks} + \text{skor min}) \\
 & = \frac{1}{2} (24 + 6) \\
 & = 15 \\
 \text{SDi} & = \frac{1}{6} (\text{skor maks} - \text{skor min})
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= 1/6 (24 - 6) \\
 &= 3 \\
 1,5 \text{ SDi} &= 1,5 \times 3 = 4,5 \\
 0,5 \text{ SDi} &= 0,5 \times 3 = 1,5
 \end{aligned}$$

a. Kategori Sangat Rendah

$$X \leq Mi - 1,5SDi$$

$$X \leq 15 - 4,5$$

$$X \leq 10,5$$

b. Kategori Rendah

$$Mi - 1,5SDi < X \leq Mi - 0,5 SDi$$

$$15 - 4,5 < X \leq 15 - 1,5$$

$$10,5 < X \leq 13,5$$

c. Kategori Sedang

$$Mi - 0,5 SDi < X \leq Mi + 0,5 SDi$$

$$15 - 1,5 < X \leq 15 + 1,5$$

$$13,5 < X \leq 16,5$$

d. Kategori Tinggi

$$Mi + 0,5 SDi < X \leq Mi + 1,5SDi$$

$$15 + 1,5 < X \leq 15 + 4,5$$

$$16,5 < X \leq 19,5$$

e. Kategori Sangat Tinggi

$$Mi + 1,5SDi < X$$

$$15 + 4,5 < X$$

$$19,5 < X$$

3. Kinerja Guru

$$\text{Nilai Maksimal} : 100$$

$$\text{Nilai Minimal} : 0$$

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{skor maks} + \text{skor min})$$

$$= \frac{1}{2} (100 + 0)$$

$$= 50$$

$$SDi = \frac{1}{6}(\text{skor maks} - \text{skor min})$$

$$= \frac{1}{6} (100 - 0)$$

$$= 16,67$$

$$1,5 \text{ SDi} = 1,5 \times 16,67 = 25$$

$$0,5 \text{ SDi} = 0,5 \times 16,67 = 8,34$$

a. Kategori Sangat Rendah

$$X \leq Mi - 1,5SDi$$

$$X \leq 50 - 25$$

$$X \leq 25$$

b. Kategori Rendah

$$Mi - 1,5SDi < X \leq Mi - 0,5 SDi$$

$$50 - 25 < X \leq 50 - 8,34$$

$$25 < X \leq 41,66$$

c. Kategori Sedang

$$Mi - 0,5 SDi < X \leq Mi + 0,5 SDi$$

$$50 - 8,34 < X \leq 50 + 8,34$$

$$41,66 < X \leq 58,34$$

d. Kategori Tinggi

$$Mi + 0,5 SDi < X \leq Mi + 1,5SDi$$

$$50 + 8,34 < X \leq 50 + 25$$

$$58,34 < X \leq 75$$

e. Kategori Sangat Tinggi

$$Mi + 1,5SDi < X$$

$$50 + 25 < X$$

$$75 < X$$

Analisis Deskriptif Guru Bersertifikasi

Statistics

		x2	x3	y
N	Valid	177	177	177
	Missing	0	0	0
Mean		76,5819	19,3051	87,6363
Std. Error of Mean		,54382	,20456	,43211
Median		76,0000	19,0000	87,5000
Mode		68,00	18,00	89,29
Std. Deviation		7,23512	2,72147	5,74886
Variance		52,347	7,406	33,049
Range		31,00	12,00	23,21
Minimum		60,00	12,00	76,79
Maximum		91,00	24,00	100,00
Sum		13555,00	3417,00	15511,62

Kesejahteraan guru

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	60,00	1	,6	,6
	63,00	2	1,1	1,7
	64,00	1	,6	2,3
	65,00	1	,6	2,8
	66,00	3	1,7	4,5
	67,00	7	4,0	8,5
	68,00	13	7,3	15,8
	69,00	9	5,1	20,9
	70,00	9	5,1	26,0
	71,00	7	4,0	29,9
	72,00	9	5,1	35,0
	73,00	9	5,1	40,1
	74,00	5	2,8	42,9
	75,00	12	6,8	49,7

76,00	6	3,4	3,4	53,1
77,00	4	2,3	2,3	55,4
78,00	4	2,3	2,3	57,6
79,00	6	3,4	3,4	61,0
80,00	9	5,1	5,1	66,1
81,00	8	4,5	4,5	70,6
82,00	8	4,5	4,5	75,1
83,00	8	4,5	4,5	79,7
84,00	5	2,8	2,8	82,5
85,00	4	2,3	2,3	84,7
86,00	10	5,6	5,6	90,4
87,00	4	2,3	2,3	92,7
88,00	5	2,8	2,8	95,5
89,00	2	1,1	1,1	96,6
90,00	4	2,3	2,3	98,9
91,00	2	1,1	1,1	100,0
Total	177	100,0	100,0	

Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
12,00	3	1,7	1,7	1,7
13,00	2	1,1	1,1	2,8
14,00	2	1,1	1,1	4,0
15,00	5	2,8	2,8	6,8
16,00	15	8,5	8,5	15,3
17,00	17	9,6	9,6	24,9
Valid 18,00	28	15,8	15,8	40,7
19,00	17	9,6	9,6	50,3
20,00	26	14,7	14,7	65,0
21,00	22	12,4	12,4	77,4
22,00	20	11,3	11,3	88,7
23,00	6	3,4	3,4	92,1
24,00	14	7,9	7,9	100,0

Total	177	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Kinerja Guru

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
76,79	8	4,5	4,5	4,5
77,49	1	,6	,6	5,1
78,57	7	4,0	4,0	9,0
78,87	3	1,7	1,7	10,7
79,41	1	,6	,6	11,3
80,36	5	2,8	2,8	14,1
80,88	1	,6	,6	14,7
82,14	15	8,5	8,5	23,2
82,17	1	,6	,6	23,7
83,71	1	,6	,6	24,3
83,93	9	5,1	5,1	29,4
85,70	1	,6	,6	29,9
85,71	21	11,9	11,9	41,8
87,50	15	8,5	8,5	50,3
88,24	2	1,1	1,1	51,4
89,29	35	19,8	19,8	71,2
91,07	14	7,9	7,9	79,1
91,50	2	1,1	1,1	80,2
92,86	4	2,3	2,3	82,5
94,12	3	1,7	1,7	84,2
94,64	9	5,1	5,1	89,3
95,59	1	,6	,6	89,8
96,43	7	4,0	4,0	93,8
98,21	9	5,1	5,1	98,9
100,00	2	1,1	1,1	100,0
Total	177	100,0	100,0	

INTERVAL KELAS

1. Kesejahteraan Guru

Min : 60
 Maks : 91
 N : 177
 $K : 1 + 3,3 \log 177 = 8,42$ dibulatkan menjadi 8
 $R : 91 - 60 = 31$
 $P : 31/8 = 3,875$ dibulatkan menjadi 4

No	Interval Skor	Frekuensi	Relatif (%)	Frekuensi Relatif Kumulatif (%)
1	60-63	3	1,7	1,7
2	64-67	12	6,8	8,5
3	68-71	38	21,4	29,9
4	72-75	35	16,8	49,7
5	76-79	20	11,3	61
6	80-83	33	18,7	79,7
7	84-87	23	13	92,7
8	88-91	13	7,3	100

2. Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP

Min : 12
 Maks : 24
 N : 177
 $K : 1 + 3,3 \log 177 = 8,42$ dibulatkan menjadi 8
 $R : 24 - 12 = 12$
 $P : 12/8 = 1,5$ dibulatkan menjadi 1

No	Interval Skor	Frekuensi	Relatif (%)	Frekuensi Relatif Kumulatif (%)
1	12	3	1,7	1,7
2	13	2	1,1	2,8
3	14	2	1,1	4
4	15	5	2,8	6,8
5	16	15	8,5	15,3
6	17	17	9,6	24,9

7	18	28	15,8	40,9
8	19-24	105	59,1	100

3. Kinerja Guru

Min : 76,79

Maks : 100

N : 177

K : $1 + 3,3 \log 177 = 8,42$ dibulatkan menjadi 8

R : $100 - 76,79 = 23,21$

P : $23,21/8 = 2,9$ dibulatkan menjadi 3

No	Interval Skor	Frekuensi	Relatif (%)	Frekuensi Relatif Kumulatif (%)
1	76,79 - 78,79	16	9	9
2	78,80 - 80,80	9	5,1	24,1
3	80,81 - 82,81	17	9,6	23,7
4	82,82 - 84,82	10	5,7	29,4
5	84,83 - 86,83	22	12,4	41,8
6	86,84 - 88,84	17	9,6	51,4
7	88,85 - 90,85	35	19,8	71,2
8	90,86 - 100	51	28,8	100

Analisis Deskriptif Guru Belum Bersertifikasi

Statistics

		x2	x3	y
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		67,0667	19,1333	84,5507
Std. Error of Mean		,62869	,39168	,77370
Median		66,5000	19,0000	85,7100
Mode		66,00 ^a	18,00	87,50
Std. Deviation		3,44347	2,14530	4,23773
Variance		11,857	4,602	17,958
Range		16,00	10,00	12,82
Minimum		62,00	14,00	76,47
Maximum		78,00	24,00	89,29
Sum		2012,00	574,00	2536,52

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Kesejahteraan Guru

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
62,00	2	6,7	6,7	6,7
63,00	1	3,3	3,3	10,0
64,00	3	10,0	10,0	20,0
65,00	4	13,3	13,3	33,3
66,00	5	16,7	16,7	50,0
67,00	5	16,7	16,7	66,7
Valid 68,00	2	6,7	6,7	73,3
69,00	2	6,7	6,7	80,0
70,00	2	6,7	6,7	86,7
71,00	2	6,7	6,7	93,3
74,00	1	3,3	3,3	96,7
78,00	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 14,00	1	3,3	3,3	3,3
16,00	3	10,0	10,0	13,3
17,00	1	3,3	3,3	16,7
18,00	7	23,3	23,3	40,0
19,00	5	16,7	16,7	56,7
20,00	4	13,3	13,3	70,0
21,00	6	20,0	20,0	90,0
22,00	2	6,7	6,7	96,7
24,00	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Kinerja Guru

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 76,47	1	3,3	3,3	3,3
76,79	4	13,3	13,3	16,7
80,36	1	3,3	3,3	20,0
81,35	1	3,3	3,3	23,3
82,14	1	3,3	3,3	26,7
82,35	1	3,3	3,3	30,0
83,93	2	6,7	6,7	36,7
85,71	6	20,0	20,0	56,7
87,50	9	30,0	30,0	86,7
89,20	1	3,3	3,3	90,0
89,29	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

INTERVAL KELAS

1. Kesejahteraan Guru

Min : 62
 Maks : 78
 N : 30
 $K : 1 + 3,3 \log 30 = 5,87$ dibulatkan menjadi 6
 $R : 78 - 62 = 16$
 $P : 16/6 = 2,67$ dibulatkan menjadi 3

No	Interval Skor	Frekuensi	Relatif (%)	Frekuensi Relatif Kumulatif (%)
1	62-64	6	20	20
2	65-67	14	46,7	66,7
3	68-70	6	20	86,7
4	71-73	2	6,6	93,3
5	74-76	1	3,3	96,7
6	77-78	1	3,3	100

2. Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP

Min : 14
 Maks : 24
 N : 30
 $K : 1 + 3,3 \log 30 = 5,87$ dibulatkan menjadi 6
 $R : 24 - 14 = 10$
 $P : 10/6 = 1,67$ dibulatkan menjadi 2

No	Interval Skor	Frekuensi	Relatif (%)	Frekuensi Relatif Kumulatif (%)
1	14-15	1	3,3	3,3
2	16-17	4	13,4	16,7
3	18-19	12	40	56,7
4	20-21	10	33,3	90
5	22-23	2	6,7	96,7
6	24	1	3,3	100

3. Kinerja Guru

Min : 76,47

Maks : 89,29

N : 30

K : $1 + 3,3 \log 30 = 5,87$ dibulatkan menjadi 6

R : $89,29 - 76,47 = 12,82$

P : $12,82/6 = 2,13$ dibulatkan menjadi 2

No	Interval Skor	Frekuensi	Relatif (%)	Frekuensi Relatif Kumulatif (%)
1	76,47 - 77,47	5	16,7	16,7
2	77,48 - 78,48	0	0	16,7
3	78,49 - 79,49	0	0	16,7
4	79,50 - 80,50	1	3,3	20
5	80,51 - 81,51	1	3,3	23,3
6	81,52 - 89,29	23	76,7	100

A decorative frame resembling a scroll, with a red border and grey circular accents at the corners and along the left edge.

LAMPIRAN 5

UJI PRASYARAT ANALISIS

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Linearitas
- c. Uji Multikolinearitas

UJI NORMALITAS

Uji Normalitas Semua Guru

Assessment of normality (S)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X2	60,000	91,000	,267	1,567	-1,029	-3,023
X3	12,000	24,000	-,245	-1,437	-,170	-,499
Y	76,470	100,000	,045	,264	-,448	-1,316
Multivariate					-,218	-,286

Uji Normalitas Guru Bersertifikasi

Assessment of normality (S)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X2	60,000	91,000	,129	,703	-1,024	-2,781
X3	12,000	24,000	-,261	-1,416	-,237	-,645
Y	76,790	100,000	,012	,064	-,586	-1,590
Multivariate					,303	,368

Uji Normalitas Guru Belum Bersertifikasi

Assessment of normality (S)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X2	62,000	78,000	1,180	2,638	1,869	2,090
X3	14,000	24,000	-,154	-,345	,009	,011
Y	76,470	89,290	-,861	-1,926	-,576	-,644
Multivariate					1,399	,700

UJI LINEARITAS

Uji Linearitas Semua Guru

Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP*Kinerja Guru

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	(Combined)	2011,630	12	167,636	7,116	,000
	Between Groups	1591,944	1	1591,944	67,578	,000
	Linearity					
	Deviation from Linearity	419,686	11	38,153	1,620	,096
	Within Groups	4570,078	194	23,557		
	Total	6581,708	206			

Kesejahteraan Guru*Kinerja Guru

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	(Combined)	2554,342	30	85,145	3,721	,000
	Between Groups	1952,762	1	1952,762	85,338	,000
	Linearity					
	Deviation from Linearity	601,580	29	20,744	,907	,608
	Within Groups	4027,366	176	22,883		
	Total	6581,708	206			

Kesejahteraan Guru* Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X3 * X2	(Combined)	512,401	30	17,080	3,249	,000
	Between Groups	411,224	1	411,224	78,214	,000
	Linearity					
	Deviation from Linearity	101,177	29	3,489	,664	,904
	Within Groups	925,347	176	5,258		
	Total	1437,749	206			

Guru Bersertifikasi

Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP*Kinerja Guru

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x3	(Combined)	1855,843	12	154,654	6,403	,000
	Between Groups	1480,892	1	1480,892	61,317	,000
	Linearity					
	Deviation from Linearity	374,951	11	34,086	1,411	,172
	Within Groups	3960,840	164	24,151		
	Total	5816,683	176			

Kesejahteraan Guru*Kinerja Guru

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x2	(Combined)	2177,385	29	75,082	3,033	,000
	Between Groups	1653,732	1	1653,732	66,798	,000
	Linearity					
	Deviation from Linearity	523,652	28	18,702	,755	,806
	Within Groups	3639,299	147	24,757		
	Total	5816,683	176			

Kesejahteraan Guru* Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
x3 * x2	(Combined)	527,899	29	18,203	3,450	,000
	Between Groups	442,269	1	442,269	83,821	,000
	Linearity					
	Deviation from Linearity	85,630	28	3,058	,580	,954
	Within Groups	775,627	147	5,276		
	Total	1303,525	176			

Guru Belum Bersertifikasi

Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP*Kinerja Guru

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x3	(Combined)	128,513	8	16,064	,860	,564
	Between Groups	90,507	1	90,507	4,845	,039
	Linearity					
	Deviation from Linearity	38,006	7	5,429	,291	,950
	Within Groups	392,278	21	18,680		
	Total	520,791	29			

Kesejahteraan Guru*Kinerja Guru

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x2	(Combined)	286,078	11	26,007	1,994	,093
	Between Groups	74,381	1	74,381	5,704	,028
	Linearity					
	Deviation from Linearity	211,697	10	21,170	1,623	,178
	Within Groups	234,713	18	13,040		
	Total	520,791	29			

Kesejahteraan Guru* Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
x3 * x2	(Combined)	86,617	11	7,874	3,025	,018
	Between Groups	65,200	1	65,200	25,050	,000
	Linearity					
	Deviation from Linearity	21,417	10	2,142	,823	,613
	Within Groups	46,850	18	2,603		
	Total	133,467	29			

UJI MULTIKOLINEARITAS

Uji Multikolinearitas Semua Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	66,901	2,532		26,423	,000		
X3	1,052	,130	,492	8,087	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	56,699	3,295		17,206	,000		
X2	,405	,044	,545	9,300	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,288	1,552		3,408	,001		
X2	,186	,021	,535	9,062	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: X3

Uji Multikolinearitas Guru Bersertifikasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	67,060	2,688		24,951	,000		
x3	1,066	,138	,505	7,731	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	55,191	3,909		14,120	,000		
x2	,424	,051	,533	8,338	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,526	1,778		1,421	,157		
x2	,219	,023	,582	9,480	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: x3

Uji Multikolinearitas Guru Belum Bersertifikasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	68,795	6,532		10,532	,000		
x3	,823	,339	,417	2,427	,022	1,000	1,000

a. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	53,359	14,459		3,690	,001		
x2	,465	,215	,378	2,160	,039	1,000	1,000

a. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-10,070	5,654		-1,781	,086		
x2	,435	,084	,699	5,171	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: x3

A decorative scroll frame with a red border and grey circular accents at the corners and along the left edge.

LAMPIRAN 6

OUTPUT ANALISIS JALUR

- a. Output Analisis Jalur Semua Guru
- b. Output Analisis Jalur Guru Bersertifikasi
- c. Output Analisis Jalur Guru Belum Bersertifikasi

Output Analisis Jalur Semua Guru

Variable Summary (S)

Your model contains the following variables (S)

Observed, endogenous variables

X3

Y

Observed, exogenous variables

X2

Unobserved, exogenous variables

e1

e2

Variable counts (S)

Number of variables in your model: 5

Number of observed variables: 3

Number of unobserved variables: 2

Number of exogenous variables: 3

Number of endogenous variables: 2

Parameter Summary (S)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	2	0	0	0	0	2
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	3	0	3	0	0	6
Total	5	0	3	0	0	8

Assessment of normality (S)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X2	60,000	91,000	,267	1,567	-1,029	-3,023
X3	12,000	24,000	-,245	-1,437	-,170	-,499
Y	76,470	100,000	,045	,264	-,448	-1,316
Multivariate					-,218	-,286

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (S)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
50	17,466	,001	,111
61	13,441	,004	,184
38	10,875	,012	,475
18	9,568	,023	,691
137	9,415	,024	,565
41	9,239	,026	,461
10	8,265	,041	,744
57	7,995	,046	,742
17	7,962	,047	,636
6	7,043	,071	,924
141	6,956	,073	,899
177	6,911	,075	,855
152	6,851	,077	,810
52	6,510	,089	,891
206	6,424	,093	,872
23	6,394	,094	,825
169	6,291	,098	,814
32	6,195	,103	,801
193	6,181	,103	,737
132	6,164	,104	,668
114	6,069	,108	,657
100	5,836	,120	,757
129	5,678	,128	,799
133	5,638	,131	,763
128	5,333	,149	,895
122	5,312	,150	,864
159	5,305	,151	,819
43	5,241	,155	,809
181	5,185	,159	,795
115	5,139	,162	,772
121	4,802	,187	,931
126	4,794	,188	,906
153	4,736	,192	,903
155	4,736	,192	,867
192	4,696	,195	,852
146	4,635	,201	,853
79	4,634	,201	,808
62	4,585	,205	,800
188	4,511	,211	,813

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
195	4,460	,216	,809
9	4,358	,225	,847
150	4,293	,232	,856
72	4,273	,233	,831
194	4,271	,234	,786
196	4,271	,234	,734
16	4,235	,237	,719
40	4,213	,239	,686
140	4,205	,240	,635
131	4,168	,244	,621
187	4,042	,257	,719
134	4,015	,260	,696
143	3,999	,262	,658
171	3,936	,268	,681
46	3,907	,272	,662
3	3,895	,273	,620
142	3,849	,278	,623
157	3,714	,294	,745
55	3,706	,295	,705
91	3,696	,296	,663
97	3,677	,298	,632
149	3,650	,302	,614
127	3,579	,311	,660
59	3,554	,314	,641
197	3,553	,314	,585
180	3,500	,321	,608
103	3,451	,327	,627
1	3,445	,328	,579
189	3,435	,329	,535
144	3,435	,329	,476
56	3,417	,332	,448
21	3,380	,337	,449
47	3,360	,339	,425
80	3,358	,340	,372
98	3,294	,349	,419
102	3,285	,350	,378
92	3,098	,377	,638
71	3,097	,377	,584
108	3,097	,377	,527
186	3,091	,378	,481

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
165	3,090	,378	,426
74	3,087	,378	,377
174	3,083	,379	,330
15	3,056	,383	,321
160	3,048	,384	,284
54	3,023	,388	,275
199	3,023	,388	,230
105	2,886	,409	,401
191	2,886	,409	,348
28	2,846	,416	,367
88	2,838	,417	,329
51	2,825	,419	,301
130	2,824	,420	,255
95	2,803	,423	,243
48	2,762	,430	,261
111	2,750	,432	,236
170	2,704	,440	,264
67	2,670	,445	,273
60	2,614	,455	,321
58	2,601	,457	,296
4	2,553	,466	,334

Computation of degrees of freedom (Unconstrained)

Number of distinct sample moments: 6
 Number of distinct parameters to be estimated: 6
 Degrees of freedom (6 - 6): 0

Result (Unconstrained)

Minimum was achieved
 Chi-square = ,000
 Degrees of freedom = 0
 Probability level cannot be computed

Estimates (S - Unconstrained)**Scalar Estimates (S - Unconstrained)****Maximum Likelihood Estimates****Regression Weights: (S - Unconstrained)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X3 <--- X2	,186	,020	9,084	***	
Y <--- X3	,601	,142	4,234	***	
Y <--- X2	,294	,049	5,948	***	

Standardized Regression Weights: (S - Unconstrained)

	Estimate
X3 <--- X2	,535
Y <--- X3	,281
Y <--- X2	,395

Variances: (S - Unconstrained)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X2	57,389	5,655	10,149	***	
e1	4,959	,489	10,149	***	
e2	20,572	2,027	10,149	***	

Squared Multiple Correlations: (S - Unconstrained)

	Estimate
X3	,286
Y	,353

Matrices (S - Unconstrained)**Total Effects (S - Unconstrained)**

	X2	X3
X3	,186	,000
Y	,405	,601

Standardized Total Effects (S - Unconstrained)

	X2	X3
X3	,535	,000
Y	,545	,281

Direct Effects (S - Unconstrained)

	X2	X3
X3	,186	,000
Y	,294	,601

Standardized Direct Effects (S - Unconstrained)

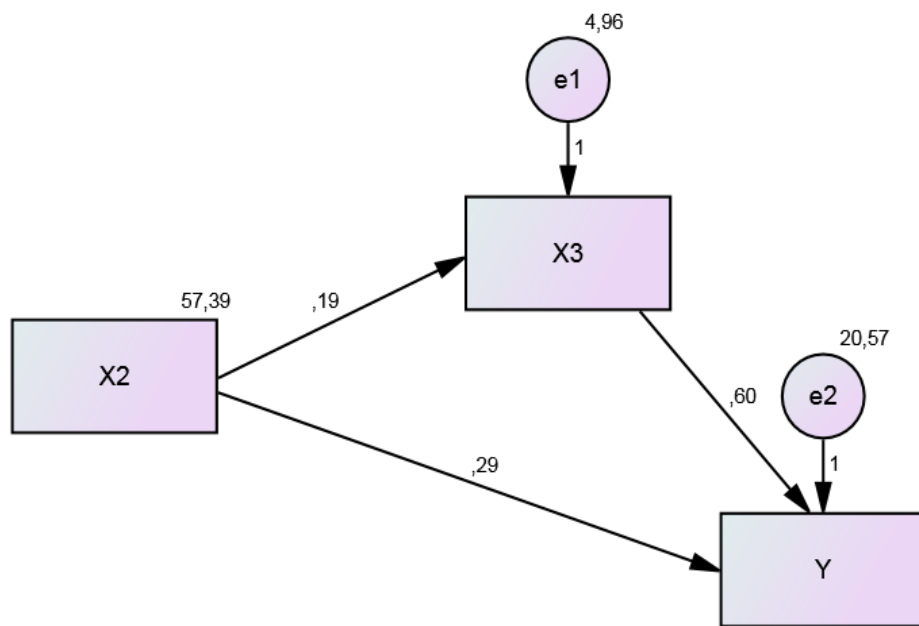
	X2	X3
X3	,535	,000
Y	,395	,281

Indirect Effects (S - Unconstrained)

	X2	X3
X3	,000	,000
Y	,112	,000

Standardized Indirect Effects (S - Unconstrained)

	X2	X3
X3	,000	,000
Y	,150	,000



Output Analisis Jalur Guru Bersertifikasi

Variable Summary (S)

Your model contains the following variables (S)

Observed, endogenous variables

X3

Y

Observed, exogenous variables

X2

Unobserved, exogenous variables

e1

e2

Variable counts (S)

Number of variables in your model: 5

Number of observed variables: 3

Number of unobserved variables: 2

Number of exogenous variables: 3

Number of endogenous variables: 2

Parameter Summary (S)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	2	0	0	0	0	2
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	3	0	3	0	0	6
Total	5	0	3	0	0	8

Assessment of normality (S)

Variable	min	Max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X2	60,000	91,000	,129	,703	-1,024	-2,781
X3	12,000	24,000	-,261	-1,416	-,237	-,645
Y	76,790	100,000	,012	,064	-,586	-1,590
Multivariate					,303	,368

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (S)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
50	16,522	,001	,145
61	12,548	,006	,269
38	11,494	,009	,230
137	11,198	,011	,123
18	9,148	,027	,534
41	8,652	,034	,568
17	7,914	,048	,747
114	7,803	,050	,670
10	7,636	,054	,624
57	7,482	,058	,580
52	7,390	,060	,507
6	6,807	,078	,738
133	6,722	,081	,689
177	6,564	,087	,687
146	6,529	,089	,609
141	6,486	,090	,535
152	6,461	,091	,449
169	6,217	,101	,533
23	6,102	,107	,525
32	5,920	,116	,578
132	5,862	,119	,533
129	5,347	,148	,841
100	5,250	,154	,843
159	5,020	,170	,911

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
97	4,991	,172	,887
46	4,967	,174	,856
79	4,956	,175	,811
43	4,910	,178	,787
128	4,870	,182	,758
122	4,759	,190	,786
115	4,617	,202	,838
150	4,556	,207	,833
102	4,478	,214	,840
40	4,451	,217	,811
126	4,286	,232	,881
121	4,281	,233	,845
153	4,260	,235	,814
155	4,260	,235	,761
62	4,159	,245	,800
149	4,128	,248	,776
105	4,118	,249	,730
16	4,020	,259	,773
140	3,970	,265	,769
72	3,946	,267	,739
9	3,918	,270	,713
131	3,899	,273	,674
142	3,858	,277	,663
15	3,801	,284	,672
91	3,765	,288	,656
54	3,764	,288	,594
55	3,734	,292	,569
143	3,657	,301	,610
157	3,657	,301	,546
59	3,599	,308	,563
3	3,587	,310	,516
134	3,579	,311	,462
171	3,544	,315	,449
92	3,484	,323	,473
80	3,483	,323	,412
112	3,408	,333	,460
144	3,325	,344	,523
27	3,293	,349	,509
68	3,291	,349	,449
67	3,281	,350	,403

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
127	3,184	,364	,493
1	3,178	,365	,442
47	3,167	,367	,398
103	3,142	,370	,377
160	3,138	,371	,327
21	3,114	,374	,306
56	3,110	,375	,259
69	3,001	,391	,365
139	2,974	,396	,351
98	2,971	,396	,300
14	2,945	,400	,286
12	2,906	,406	,291
28	2,901	,407	,248
71	2,774	,428	,392
108	2,774	,428	,336
130	2,758	,431	,308
107	2,741	,433	,281
74	2,713	,438	,273
124	2,706	,439	,235
174	2,706	,439	,192
88	2,696	,441	,164
165	2,685	,443	,140
170	2,602	,457	,200
90	2,564	,464	,208
136	2,522	,471	,222
60	2,517	,472	,187
151	2,509	,474	,158
95	2,502	,475	,131
48	2,461	,482	,142
51	2,436	,487	,136
111	2,421	,490	,120
106	2,417	,490	,096
53	2,363	,500	,117
35	2,294	,514	,161
58	2,281	,516	,142
78	2,263	,520	,129

Notes for Model (Unconstrained)

Computation of degrees of freedom (Unconstrained)

Number of distinct sample moments: 6

Number of distinct parameters to be estimated: 6

Degrees of freedom (6 - 6): 0

Result (Unconstrained)

Minimum was achieved

Chi-square = ,000

Degrees of freedom = 0

Probability level cannot be computed

Estimates (S - Unconstrained)

Scalar Estimates (S - Unconstrained)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (S - Unconstrained)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X3 <--- X2	,219	,023	9,507	***	
Y <--- X3	,620	,159	3,901	***	
Y <--- X2	,288	,060	4,812	***	

Standardized Regression Weights: (S - Unconstrained)

	Estimate
X3 <--- X2	,582
Y <--- X3	,294
Y <--- X2	,362

Variances: (S - Unconstrained)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X2	52,051	5,549	9,381	***	
e1	4,866	,519	9,381	***	
e2	21,648	2,308	9,381	***	

Squared Multiple Correlations: (S - Unconstrained)

	Estimate
X3	,339
Y	,341

Matrices (S - Unconstrained)**Total Effects (S - Unconstrained)**

	X2	X3
X3	,219	,000
Y	,424	,620

Standardized Total Effects (S - Unconstrained)

	X2	X3
X3	,582	,000
Y	,533	,294

Direct Effects (S - Unconstrained)

	X2	X3
X3	,219	,000
Y	,288	,620

Standardized Direct Effects (S - Unconstrained)

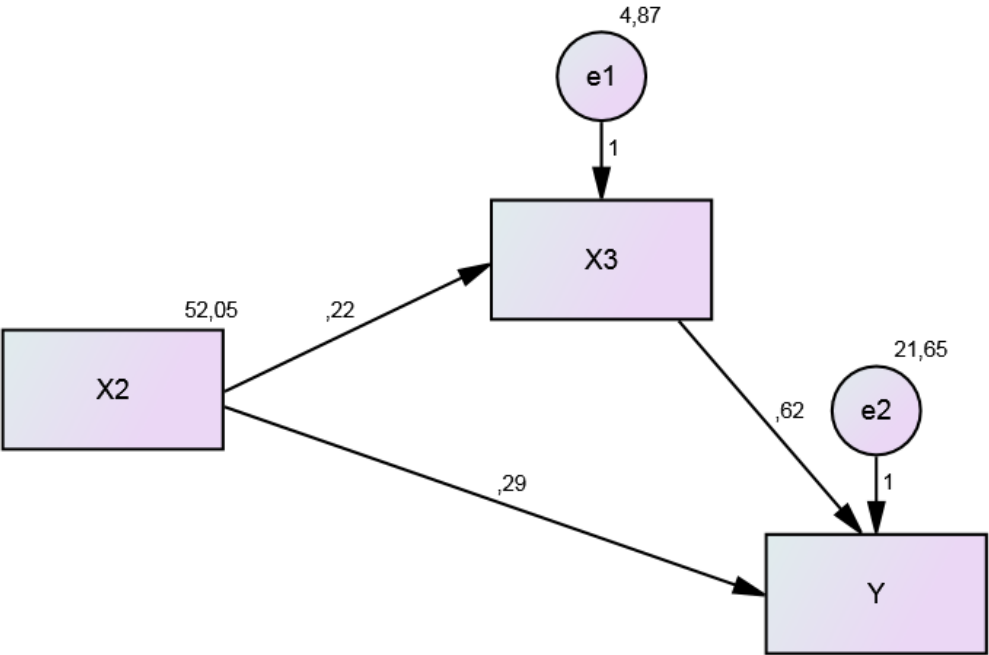
	X2	X3
X3	,582	,000
Y	,362	,294

Indirect Effects (S - Unconstrained)

	X2	X3
X3	,000	,000
Y	,136	,000

Standardized Indirect Effects (S - Unconstrained)

	X2	X3
X3	,000	,000
Y	,171	,000



Output Analisis Jalur Guru Belum Bersertifikasi

Variable Summary (S)

Your model contains the following variables (S)

Observed, endogenous variables

X3

Y

Observed, exogenous variables

X2

Unobserved, exogenous variables

e1

e2

Variable counts (S)

Number of variables in your model: 5

Number of observed variables: 3

Number of unobserved variables: 2

Number of exogenous variables: 3

Number of endogenous variables: 2

Parameter Summary (S)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	2	0	0	0	0	2
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	3	0	3	0	0	6
Total	5	0	3	0	0	8

Assessment of normality (S)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X2	62,000	78,000	1,180	2,638	1,869	2,090
X3	14,000	24,000	-,154	-,345	,009	,011
Y	76,470	89,290	-,861	-1,926	-,576	-,644
Multivariate					1,399	,700

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (S)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
1	12,565	,006	,157
4	7,667	,053	,481
16	6,109	,106	,633
29	5,799	,122	,505
20	4,505	,212	,792
11	4,295	,231	,725
27	4,207	,240	,604
18	4,179	,243	,449
17	3,795	,285	,494
19	3,795	,285	,339
15	3,669	,300	,268
3	2,987	,394	,540
7	2,824	,420	,509
10	2,792	,425	,387
22	2,546	,467	,428
25	2,446	,485	,364
26	2,155	,541	,462
9	1,951	,583	,502
12	1,826	,609	,473

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
23	1,818	,611	,335
14	1,207	,751	,808
13	,936	,817	,916
5	,925	,819	,840
24	,872	,832	,771
2	,828	,843	,670
21	,777	,855	,555
30	,774	,856	,353
6	,748	,862	,196
28	,620	,892	,149
8	,384	,944	,175

Notes for Model (Unconstrained)

Computation of degrees of freedom (Unconstrained)

Number of distinct sample moments: 6

Number of distinct parameters to be estimated: 6

Degrees of freedom (6 - 6): 0

Result (Unconstrained)

Minimum was achieved

Chi-square = ,000

Degrees of freedom = 0

Probability level cannot be computed

Estimates (S - Unconstrained)

Scalar Estimates (S - Unconstrained)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (S - Unconstrained)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X3 <--- X2	,435	,083	5,263	***	
Y <--- X3	,590	,462	1,277	,202	
Y <--- X2	,208	,288	,723	,469	

Standardized Regression Weights: (S - Unconstrained)

	Estimate
X3 <--- X2	,699
Y <--- X3	,299
Y <--- X2	,169

Variances: (S - Unconstrained)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X2	11,462	3,010	3,808	***	
e1	2,276	,598	3,808	***	
e2	14,089	3,700	3,808	***	

Squared Multiple Correlations: (S - Unconstrained)

	Estimate
X3	,489
Y	,188

Matrices (S - Unconstrained)**Total Effects (S - Unconstrained)**

	X2	X3
X3	,435	,000
Y	,465	,590

Standardized Total Effects (S - Unconstrained)

	X2	X3
X3	,699	,000
Y	,378	,299

Direct Effects (S - Unconstrained)

	X2	X3
X3	,435	,000
Y	,208	,590

Standardized Direct Effects (S - Unconstrained)

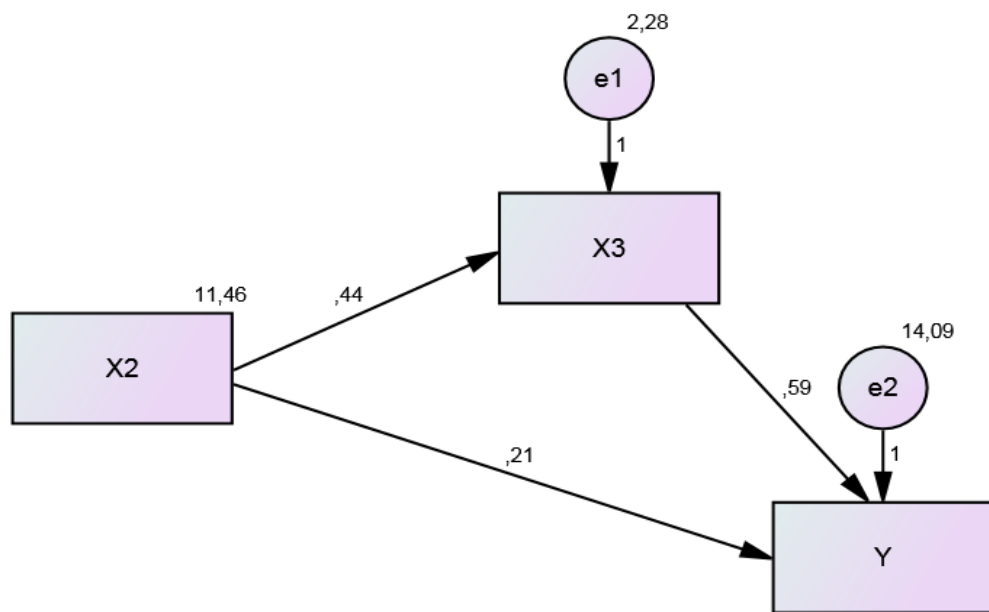
	X2	X3
X3	,699	,000
Y	,169	,299

Indirect Effects (S - Unconstrained)

	X2	X3
X3	,000	,000
Y	,257	,000

Standardized Indirect Effects (S - Unconstrained)

	X2	X3
X3	,000	,000
Y	,209	,000





LAMPIRAN 7

SURAT IJIN PENELITIAN



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Karangmalang Yogyakarta, 0274 586168 Psw 387 (Jurusan Pendidikan Ekonomi)

No. : 430/UN.34.18/LT/2015
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

2 Maret 2015

Kepada Yth
Bupati Sleman Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat
Jl. Candi Gebang, Beran, Tridadi, Sleman
Yogyakarta.

Disampaikan dengan hormat, permohonan izin Penelitian Mahasiswa untuk keperluan
Tugas Akhir Skripsi :

Nama/NIM : Nur Baeti /11404244032
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Keperluan : Mencari data guna Penyusunan Tugas Akhir Skripsi
Judul : PENGARUH SERTIFIKASI DAN MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN
TERHADAP KINERJA GURU SMA DI KABUPATEN SLEMAN.

Demikian atas perhatian, kerjasama dan izin yang diberikan kami ucapkan terima kasih.


Wakil Dekan I,
Drs. Nurhadi, M.M
NIP. 19550101 198103 1006



PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
KANTOR KESATUAN BANGSA

Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta, 55511
Telepon (0274) 864650, Faksimile (0274) 864650
Website: www.slemankab.go.id, E-mail: kesbang.sleman@yahoo.com

Sleman, 3 Maret 2015

Nomor : 070 /Kesbang/ *g/3* /2015

Kepada

Hal : Rekomendasi

Yth. Kepala Bappeda

Penelitian

Kabupaten Sleman

di Sleman

REKOMENDASI

Memperhatikan surat :

Dari : Wakil Dekan I FE UNY

Nomor : 430/UN.34.18/LT/2015

Tanggal : 2 Maret 2015

Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan rekomendasi dan tidak keberatan untuk melaksanakan penelitian dengan judul "PENGARUH SERTIFIKASI DAN MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN (MGMP) TERHADAP KINERJA GURU SMA DI KABUPATEN SLEMAN" kepada:

Nama : Nur Baeti

Alamat Rumah : Kabekelan Prembun Kebumen Jateng

No. Telepon : 083840889939

Universitas / Fakultas : UNY / Ekonomi

NIM : 11404244032

Program Studi : S1

Alamat Universitas : Jl. Colombo Yogyakarta

Lokasi Penelitian : Dinas Pendidikan dan SMAN Di Kab. Sleman

Waktu : 3 Maret - 3 Juli 2015

Yang bersangkutan berkewajiban menghormati dan menaati peraturan serta tata tertib yang berlaku di wilayah penelitian. Demikian untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Kantor Kesatuan Bangsa





PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jalan Parasamya Nomor 1 Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta 55511
 Telepon (0274) 868800, Faksimilie (0274) 868800
 Website: www.bappeda.slemankab.go.id, E-mail : bappeda@slemankab.go.id

SURAT IZIN

Nomor : 070 / Bappeda / 935 / 2015

**TENTANG
PENELITIAN**

KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Dasar : Peraturan Bupati Sleman Nomor : 45 Tahun 2013 Tentang Izin Penelitian, Izin Kuliah Kerja Nyata,
 Dan Izin Praktik Kerja Lapangan.
 Menunjuk : Surat dari Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Kab. Sleman
 Nomor : 070/Kesbang/913/2015
 Hal : Rekomendasi Penelitian

Tanggal : 03 Maret 2015

MENGIZINKAN :

Kepada :
 Nama : NUR BAETI
 No.Mhs/NIM/NIP/NIK : 11404244032
 Program/Tingkat : S1
 Instansi/Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta
 Alamat instansi/Perguruan Tinggi : Karangmalang Yogyakarta
 Alamat Rumah : Kabekelan Prembun Kebumen Jateng
 No. Telp / HP : 083840889939
 Untuk : Mengadakan Penelitian / Pra Survey / Uji Validitas / PKL dengan judul
**PENGARUH SERTIFIKASI DAN MUSYAWARAH GURU MATA
 PELAJARAN (MGMP) TERHADAP KINERJA GURU SMA DI KABUPATEN
 SLEMAN**
 Lokasi : Dinas DIKPORA dan SMAN Se-Kabupaten Sleman
 Waktu : Selama 3 Bulan mulai tanggal 03 Maret 2015 s/d 03 Juni 2015

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. *Wajib melaporkan diri kepada Pejabat Pemerintah setempat (Camat/ Kepala Desa) atau Kepala Instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.*
2. *Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.*
3. *Izin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.*
4. *Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian berupa 1 (satu) CD format PDF kepada Bupati diserahkan melalui Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.*
5. *Izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.*

Demikian izin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.

Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Dikeluarkan di Sleman

Pada Tanggal : 3 Maret 2015

a.n. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Sekretaris

Kepala Bidang Statistik, Penelitian, dan Perencanaan



ERNY MARYATUN, S.IP, MT
 Pembina, IV/a

Tembusan :

1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. Kepala Dinas Dikpora Kab. Sleman
3. Kabid. Sosial & Pemerintahan Bappeda Kab. Sleman
4. Camat se-Kab. Sleman
5. Ka. SMA Se-Kabupaten Sleman
6. Ketua MGMP se-Kab. Sleman
7. Dekan Fak. Ekonomi UNY
8. Yang Bersangkutan