

**PENGARUH GAJI DAN KOMPETENSI GURU PJOK NON PNS SMP
TERHADAP KINERJA DI KABUPATEN CILACAP**

TESIS

Diajukan Kepada Program Studi Pendidikan Jasmani
Program Magister Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta
Sebagai Bagian Persyaratan Mendapatkan Gelar Magister Pendidikan



Oleh:

AFAN GINANJAR

NIM. 20733251016

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN JASMANI
PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

TESIS

**PENGARUH GAJI DAN KOMPETENSI GURU PJOK NON PNS TERHADAP
KINERJA DI KABUPATEN CILACAP**

Oleh:
AFAN GINANJAR
NIM. 20733251016

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan
mendapatkan gelar Magister Pendidikan
Program Studi Pendidikan Jasmani

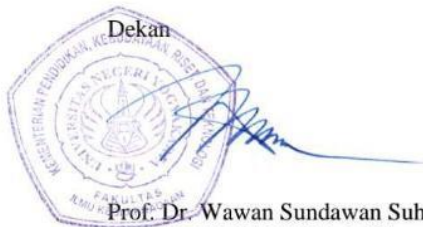
Telah memenuhi syarat dan disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk
Dilaksanakan Ujian Tesis bagi yang bersangkutan.

Yogyakarta, Oktober 2022
Dosen Pembimbing




Prof. Dr. Dimiyati, M.Si.
NIP. 196701271992031002

Mengetahui:
Program Magister
Fakultas Ilmu Keolahragaan
Universitas Negeri Yogyakarta



Dekan
Prof. Dr. Wawan Sundawan Suherman, M.Ed
NIP. 19640707 198812 1 001

Koordinator Program Studi



Dr. Yudanto, M.Pd
NIP. 19810702 200501 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

TESIS

**PENGARUH GAJI DAN KOMPETENSI GURU PJOK NON PNS SMP TERHADAP
KINERJA DI KABUPATEN CILACAP**

Disusun Oleh:

AFAN GINANJAR
NIM. 20733251016

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis
Program Studi Pendidikan Jasmani
Program Magister Fakultas Ilmu Keolahragaan
Universitas Negeri Yogyakarta
Tanggal: 25 Oktober 2022

TIM PENGUJI

Nama/Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Hedi Ardiyanto Hermawan, M.Or. (Ketua/Penguji)		27/10-2022
Dr. Ermawan Susanto, M.Pd. (Sekretaris/Penguji)		27/10 2022
Prof. Dr. Dimiyati, M.Si (Pembimbing/Penguji)		27/10-2022
Dr. Hari Yulianto, M.Kes. (Penguji Utama)		26/10-2022

Yogyakarta, 27 Oktober 2022
Fakultas Ilmu Keolahragaan
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



Prof. Dr. Wawan Sundawan Suherman, M.Ed.
NIP 19640707 198812 1 001

ABSTRAK

Afan Ginajar. Pengaruh Gaji dan Kompetensi Guru PJOK Non PNS SMP terhadap Kinerja di Kabupaten Cilacap. **Tesis. Yogyakarta: Magister Pendidikan Jasmani, Universitas Negeri Yogyakarta, 2022.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan kompetensi guru PJOK Non PNS SMP terhadap kinerja di Kabupaten Cilacap.

Metode penelitian yang digunakan dengan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian *Ex Post Facto* yaitu desain penelitian yang di dalamnya tidak terjadi manipulasi variabel bebas. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 127 Guru PJOK Non PNS SMP di Kabupaten Cilacap. Penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel yang digunakan berjumlah 15 Guru PJOK Non PNS tidak berstatus PPPK atau GTY (Guru Tetap Yayasan) dan tidak tersertifikasi. Pihak lain yang terlibat dalam pengisian angket yaitu atasan, teman sejawat, dan siswa. Teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuisisioner. Teknik analisis data menggunakan uji prasyarat dan analisis regresi.

Hasil uji t yaitu nilai *signifikasi* $0,000 < 0,05$ dan berdasarkan perhitungan t tabel diperoleh hasil nilai t hitung $24,833 > t$ tabel $2,051$. Sedangkan, hasil uji F nilai *signifikasi* untuk pengaruh variabel bebas (x) yaitu kompetensi guru dan gaji guru secara simultan terhadap variabel terikat (y) yaitu kinerja guru adalah $0,000 < 0,005$ dan nilai f hitung $616,67 > 3,33$ nilai F tabel. Berdasarkan hasil uji di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan gaji dan kompetensi guru PJOK non PNS SMP terhadap kinerja di Kabupaten Cilacap.

Kata Kunci: *Kompetensi Guru, Gaji Guru, Kinerja Guru, SMP.*

ABSTRACT

Afan Ginajar. Effect of Salary and Competence of Non-PNS Junior High School Teachers on Performance in Cilacap Regency. **Thesis. Yogyakarta: Master of Physical Education, Yogyakarta State University, 2022.**

This study aims to determine the effect of salary and competence of non-civil servant junior high school teachers on performance in Cilacap Regency.

The research method used is a quantitative approach, the type of research is Ex Post Facto, namely a research design in which there is no manipulation of independent variables. The population in this study were 127 non-civil servant junior high school teachers in Cilacap Regency. Determination of the sample using purposive sampling technique. The sample used is 15 non-civil servant PJOK teachers who do not have the status of PPPK or GTY (Foundation Permanent Teachers) and are not certified. Other parties involved in filling out the questionnaire were superiors, colleagues, and students. The data collection technique used a questionnaire. The data analysis technique used prerequisite test and regression analysis.

The results of the t-test are the significance value of $0.000 < 0.05$ and based on the t-table calculation, the results of the t-count value are $24.833 > t\text{-table } 2.051$. Meanwhile, the results of the F test have a significance value for the effect of the independent variable (x), namely teacher competence and teacher salaries simultaneously on the dependent variable (y), namely teacher performance is $0.000 < 0.005$ and the calculated f value is $616.67 > 3.33$ F table value. Based on the test results above, it can be concluded that there is a significant effect of teacher competence and salary on the performance of non-civil servant junior high school teachers in Cilacap Regency.

Keywords: Teacher Competence, Teacher Salary, Teacher Performance, Junior High School.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Afan Ginanjar

Nomor Induk Mahasiswa : 20733251016

Program Studi : Pendidikan Jasmani – S2

Dengan ini menyatakan bahwa tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, Oktober 2022

Yang menyatakan,



Afan Ginanjar

NIM.20733251016

MOTTO

Jangan pernah berhenti bergerak, karena disetiap gerak, disitu ada berkah dari Tuhan.

-UAS

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, karya ini saya persembahkan untuk orang yang saya sayangi:

1. Orang Tua, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan saya, karena doa Ibu Bapak kepada anak tidak ada yang menghalangi dan tiada doa yang paling khusyuk selain doa yang terucap dari orangtua. Sebagai bentuk pertanggungjawaban saya kepada Bapak dan Ibu. Ucapan terimakasih saja takkan pernah cukup untuk membalas kebaikan orangtua, karena itu terimalah persembahan bakti dan cinta untuk kalian, Bapak Tarmono S.Ag., M.Pd dan Ibu Duryati.
2. Untuk saudara saya yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, senyum dan doa kalian untuk keberhasilan ini, cinta kalian adalah memberikan kobaran semangat yang menggebu, terimakasih untuk Ofik Primasetya, S.Kep., Ners dan Ina Shofiyatun, S.S.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir tesis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan guna mendapatkan gelar Magister Pendidikan dengan judul “Pengaruh Gaji dan Kompetensi Guru PJOK Non PNS Terhadap Kinerja di Kabupaten Cilacap”. Penulis menyadari bahwa pembuatan tesis ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa dukungan, bantuan dan doa dari berbagai pihak. Berkenaan dengan hal tersebut, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Sumaryanto, M.Kes., A.I.F.O., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi di perguruan tinggi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Wawan S. Suherman, M.Ed., Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan fasilitas dan kemudahan sehingga studi penulis berjalan lancar.
3. Bapak Dr. Yudanto, S.Pd.Jas., M.Pd., Koordinator Program Studi Pendidikan Jasmani Program Magister Fakultas Ilmu Keolahragaan yang telah banyak memberikan fasilitas, semangat dan dorongan selama masa perkuliahan dan penyusunan Tugas Akhir Tesis ini.
4. Bapak Prof. Dr. Dimiyati, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Tesis yang telah sabar banyak memberikan bimbingan, nasihat, dan motivasi selama penyusunan Tugas Akhir Tesis.
5. Bapak Dr. Guntur, M.Pd., dan Bapak Dr. Drs. Jaka Sunardi, M.Kes., yang sudah bersedia menjadi validator dan membimbing perbaikan instrumen penelitian.
6. Bapak/Ibu Kepala Sekolah dari 15 Sekolah yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang telah memberikan izin dan bersedia menjadi responden serta berpartisipasi aktif dalam penelitian ini.
7. Bapak/Ibu Guru PJOK Non PNS, teman sejawat guru, dan siswa dari 15 sekolah sampel yang tidak dapat disebutkan satu persatu telah bersedia menjadi bagian responden dalam penelitian ini.

8. Semua pihak Pimpinan, Guru dan Staff Karyawan MTs Sunan Pandanaran Yogyakarta dan SMP N 1 Karangpucung, yang sudah memberikan kesempatan penulis untuk tetap belajar menjadi Guru, mengabdikan, dan mengajar di sekolah tersebut selama proses perkuliahan Study S2.
9. Semua teman tanpa terkecuali tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penyelesaian tugas akhir Tesis ini.
10. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all these hard work, I wanna thank me for having no day off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for always being a giver and trying to give more than I receive, I wanna thank me for trying to do more right than wrong, I wanna thank me for just being me all time.*

Semoga segala bentuk bantuan kebaikan yang telah diberikan semua pihak menjadi amal yang bermanfaat dan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Penulis berharap tugas akhir tesis ini dapat menjadi informasi yang bermanfaat bagi berbagai pihak.

Yogyakarta, Oktober 2022

Yang menyatakan,



Afan Ginanjar

NIM.20733251016

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	I
LEMBAR PERSETUJUAN.....	II
LEMBAR PENGESAHAN	III
ABSTRAK	III
ABSTRACT	V
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	VI
PERSEMBAHAN	VII
KATA PENGANTAR	IX
DAFTAR ISI.....	XI
DAFTAR TABEL.....	XIV
DAFTAR GAMBAR	XVI
DAFTAR LAMPIRAN.....	XVII
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH.....	14
C. PEMBatasan MASALAH	14
D. RUMUSAN MASALAH.....	15
E. TUJUAN PENELITIAN.....	15
F. MANFAAT PENELITIAN	15
1. Manfaat teoritis	15
2. Manfaat praktis	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA	17
A. KAJIAN TEORI.....	17
1. Kinerja Guru	17
2. Konsep Kompetensi Guru.....	30
3. Hakikat Gaji Guru.....	53
4. Karakteristik Guru PJOK Non PNS.....	58
6. Pengaruh Gaji Guru dengan Kinerja Guru PJOK Non PNS.....	72
7. Pengaruh Kompetensi, Gaji dengan Kinerja Guru PJOK Non PNS.....	73

B.	KAJIAN PENELITIAN YANG RELEVAN	77
C.	KERANGKA PIKIR	81
D.	HIPOTESIS PENELITIAN	83
BAB III	METODE PENELITIAN	85
A.	JENIS PENELITIAN	85
B.	TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN	85
C.	POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN.....	86
1.	Populasi.....	86
2.	Sampel.....	86
D.	VARIABEL PENELITIAN.....	87
E.	DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN.....	87
F.	TEKNIK PENGUMPULAN DATA DAN INSTRUMEN PENELITIAN.....	89
1.	Teknik Pengumpulan Data.....	89
2.	Instrumen Penelitian	90
G.	VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN	94
1.	Validitas Instrumen.....	94
2.	Reliabilitas Instrumen	95
3.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	96
H.	TEKNIK ANALISIS DATA.....	103
1.	Uji Normalitas.....	104
2.	Uji Linearitas	105
3.	Uji Multikolinearitas.....	106
4.	Uji Heteroskedastisitas.....	107
I.	ANALISIS REGRESI.....	107
1.	Uji koefisien determinasi (R^2)	107
2.	Uji F	108
3.	Uji T	109
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	110
A.	HASIL PENELITIAN.....	110
1.	Deskripsi Data Hasil Penelitian	110

2. Uji Prasyarat.....	112
3. Analisis Regresi	117
B. PEMBAHASAN	120
C. KETERBATASAN PENELITIAN.....	124
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	126
A. KESIMPULAN	126
B. IMPLIKASI.....	127
C. SARAN	127
DAFTAR PUSTAKA	129
LAMPIRAN.....	139

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Hasil Pendidikan di Indonesia.....	2
Tabel 2 Kompetensi Guru Kelas/ Guru Mata Pelajaran	28
Tabel 3 Indikator Penilaian Kinerja Guru	29
Tabel 4 Kompetensi dan Cara Menilai	45
Tabel 5 Kompetensi dan Indikator	46
Tabel 6 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru	90
Tabel 7 Kisi-Kisi Instrumen Kompetensi Guru.....	92
Tabel 8 Kisi-Kisi Instrumen Gaji Guru	93
Tabel 9 Penilaian Acuan Patokan (PAP).....	94
Tabel 10. Kategori Nilai Alpha Cronbach's	96
Tabel 11. Uji Validitas Kinerja Guru oleh Atasan	96
Tabel 12 Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru oleh Atasan	97
Tabel 13. Uji Validitas Kinerja Guru oleh Teman Sejawat.....	97
Tabel 14. Uji Validitas Kinerja Guru oleh Teman Sejawat.....	99
Tabel 15 Uji Reliabilitas Kinerja Guru oleh Siswa	100
Tabel 16. Uji Validitas Kompetensi Guru oleh Atasan	100
Tabel 17 Uji Reliabilitas Kompetensi Guru oleh Atasan	102
Tabel 18 Uji Validitas Gaji Guru oleh Guru PJOK.....	102
Tabel 19 Pengkategorian Variabel.....	104
Tabel 20 Sampel Penelitian	110
Tabel 21 Angket Kinerja Guru oleh Atasan, Teman Sejawat, dan siswa.....	111
Tabel 22 Data Penilaian Kompetensi dan Gaji Guru.....	112

Tabel 23 Uji Linearitas Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru	114
Tabel 24 Hasil Uji Multikolinearitas	116
Tabel 25 Uji Koefisien Determinasi R^2	118

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir.....	83
---------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian.....	139
Lampiran 2. Surat Pernyataan <i>Expert Judgement</i>	145
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian.....	149
Lampiran 4 Data Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	183
Lampiran 5 Uji Normalitas	184
Lampiran 6 Uji Linearitas Kompetensi Guru terhadap kinerja Guru	186
Lampiran 7 Uji Linearitas Gaji Guru Terhadap Kinerja Guru	188
Lampiran 8 Uji Multikolinearitas	189
Lampiran 9 Uji Heteroskedastisitas.....	190
Lampiran 10 Uji Kooefesien Determinasi (R^2)	191
Lampiran 11 Uji F	193
Lampiran 12 Uji T	193

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu sarana dalam upaya meningkatkan segala hal yang terkait dengan manusia secara individu. Manusia secara individu dituntut memiliki kemampuan atau *skill* sebagai modal menjalani kehidupan. Selain itu, pendidikan menjadi kebutuhan pokok bagi setiap manusia dalam upaya menentukan nasib hidup. Pendidikan sejatinya berlangsung seumur hidup. Tidak hanya secara formal dengan wajib belajar 12 tahun di sekolah, lebih dari pada itu pendidikan berlangsung dalam lingkungan keluarga dan masyarakat. Dijelaskan Roqib & Nurfuadi (2020), bahwa pendidikan berlangsung sepanjang waktu sementara waktu peserta didik di sekolah hanya sekitar jam 7 sampai jam 12, yang terbanyak adalah di keluarga dan masyarakat.

Ketiga ranah pendidikan tersebut harus saling bersinergi dalam memberikan pendidikan kepada anak. Dijelaskan kembali oleh Roqib & Nurfuadi (2020), bahwa perbaikan ketiganya; guru yang mengajar di sekolah, orang tua yang mengkondisikan anak di keluarga, masyarakat yang memiliki dan membangun tradisi edukatif yang dapat memberi jalan menjadikan pendidikan anak sukses. Tidak hanya itu, perbaikan ketiga ranah pendidikan tersebut dapat memperbaiki pendidikan Indonesia baik secara kualitas *output* maupun peringkat pendidikan Indonesia secara keseluruhan didunia.

Berdasarkan data *World Education Ranking* yang diterbitkan oleh *World Population Review* tahun 2022, peringkat pendidikan Indonesia menempati peringkat 54 dari 78 Negara pada tahun 2021 lebih baik dari tahun 2020 yang menempati peringkat 55. Berdasarkan data tersebut, pendidikan Indonesia tidak lebih baik dari beberapa Negara Asia seperti; Jepang (7), Korea Selatan (19), Singapura (21), China (22), Malaysia (38), dan Thailand (46).

Data lain terkait pendidikan Indonesia, dipaparkan oleh Kompas (2018) padat tabel berikut:

Tabel 1 Data Hasil Pendidikan di Indonesia

No.	Jenjang Pendidikan	Keterangan
1.	Kelas II SD	<ul style="list-style-type: none"> a. 47% lancar membaca dan memahami b. 26,3% tidak lancar membaca, tetapi mampu memahami c. 20,7% lancar membaca, tetapi tidak mampu memahami d. 5,8% tidak lancar membaca dan tidak mampu memahami
2.	Siswa berumur 15 Tahun (IX SMP)	37,6% lancar membaca, tetapi tidak mampu menangkap makna
3.	Mahasiswa Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> a. 90% mahasiswa di Indonesia bingung dalam memilih jurusan kuliah b. 87% mahasiswa di Indonesia merasa salah dalam memilih jurusan
4.	Orang Dewasa	70% berada di bawah level I (mampu membaca kalimat sederhana, melengkapi sebuah kalimat dengan kata-kata dasar, tetapi tidak mampu memahami struktur kalimat atau paragraf)

Peringkat Indonesia yang rendah dalam kualitas sumber daya manusia ini adalah gambaran mutu pendidikan Indonesia yang rendah (Lailatussaadah, 2015).

Kenyataan tersebut tentu menimbulkan pertanyaan ada masalah apa dengan pendidikan di Indonesia sehingga sangat tertinggal dengan pendidikan di Negara tetangga seperti Singapura, Thailand, dan Malaysia.

Setidaknya ada empat faktor sebagai poin penting terkait permasalahan pokok pendidikan di Indonesia, diantaranya: (1) masalah pemerataan pendidikan; (2) masalah mutu/ kualitas pendidikan; (3) masalah efisiensi; dan (4) masalah relevansi (Kurniawan, 2016). EFA Global Monitoring Report UNESCO (dalam Anggraeni, 2020) mencatat setidaknya ada 12 permasalahan yang mengakibatkan rendahnya pendidikan di Indonesia, di antaranya banyak penduduk yang tidak mengenyam sekolah dasar, kurang ketersediaan guru ahli dan berpengalaman, gaji guru yang rendah, belum tersedia guru ahli bidang *science*, tidak tercapainya target pendidikan hingga masih rendah capaian mata pelajaran bidang *science*. Dari beberapa masalah pendidikan di Indonesia tersebut, masalah mutu/ kualitas pendidikan dan gaji menjadi sangat penting dewasa ini karena terkait erat dengan keberadaan Guru sebagai ujung tombak pendidikan formal dalam upaya merealisasikan tujuan pendidikan nasional.

Tujuan pendidikan nasional tercermin dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyebutkan, bahwa berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Tujuan pendidikan nasional tersebut seharusnya juga menjadi tujuan dalam pendidikan di keluarga dan masyarakat. Kenyataannya tidak

demikian, berdasarkan studi pendahuluan penulis, Bapak dan Ibu dikeluarga serta elemen masyarakat baru merasakan dimasa pandemi betapa tidak mudah memberikan pendidikan kepada anak. Keadaan tersebut lebih dirasakan oleh Guru disekolah yang harus cepat beradaptasi dengan keadaan, meng-*update* informasi terkait pembelajaran, meng-*upgrade* kompetensi sebagai guru, serta menjalin kerjasama dengan pihak keluarga untuk mensukseskan pembelajaran.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 1 menjelaskan, bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru yang berkualitas merupakan salah satu faktor terpenting dalam pencapaian prestasi siswa (Miles & Katz, 2018). Guru merupakan kunci utama dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan (Jaedun, 2009). Peran guru dalam pendidikan sangat *urgen* sebagai garda terdepan pelaku-pelaku kurikulum di lapangan, maju mundurnya suatu negara berada ditangan guru (Husain, 2016). Berdasarkan beberapa penjelasan terkait guru tersebut, diketahui bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan banyak tugas utama. Artinya guru harus memiliki kemampuan secara akademik untuk menguasai bahan pelajaran, kepribadian yang baik untuk dipatuhi serta ditiru siswa, dan mampu bersosialisasi dengan berbagai pihak dalam upaya menjadi guru yang profesional disekolah maupun di luar sekolah.

Guru dengan tugas dan tanggungjawab yang sangat kompleks tidak menutup kemungkinan memiliki dan atau menimbulkan masalah baik bagi guru

maupun pendidikan secara keseluruhan jika dalam pelaksanaan system pendidikan dan profesinya kurang baik. Permasalahan guru menurut Kurniawan (2016) diantaranya: (1) Guru dijadikan sebagai sumber utama Ilmu; (2) masalah penempatan guru; (3) multi peran seorang guru. Penjelasan lain, setidaknya ada tiga masalah guru yang dihadapi Indonesia yaitu kualitas guru, kesejahteraan guru, dan politisasi guru (Sulisworo *et al.*, 2017; Chang *et al.*, 2014). Berdasarkan studi pendahuluan penulis, pemerataan kualitas dan kesejahteraan guru menjadi masalah yang lebih terlihat dibandingkan dengan masalah guru lainnya. Kesejahteraan terkait dengan gaji guru yang didapat dalam satu bulan bekerja, maupun tunjangan diluar gaji pokok. Kualitas guru terkait dengan kompetensi yang harus dikuasai guru. Secara spesifik kondisi di atas menuntut untuk segera dilakukan perbaikan terhadap sistem pendidikan, khususnya perbaikan kualitas dan gaji tenaga pendidik (Anggraeni, 2020).

Berdasar pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru menyebutkan bahwa setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional. Kompetensi merupakan spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta penerapan dari pengetahuan dan keterampilan tersebut dalam suatu pekerjaan atau lintas industri, sesuai dengan standar kinerja yang diisyaratkan (Giantara, 2019). Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 10, menyebutkan bahwa kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup berbagai aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar

yang ditetapkan. Segala hal terkait kompetensi guru kemudian diatur dalam Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disampaikan bahwa seorang guru wajib memiliki kompetensi yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.

Dijelaskan lebih mendalam terkait keempat kompetensi guru tersebut pada pasal 10 ayat 1 Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 disampaikan, bahwa yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran seperti: (1) merencanakan pembelajaran dengan menyusun administrasi guru seperti membuat silabus, RPP, sampai membuat diktat atau modul; (2) melaksanakan proses belajar mengajar, dengan memperhatikan strategi dan metode mengajar sesuai dengan materi yang disampaikan; (3) dan mengevaluasi dan melaksanakan penilaian. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan bagi peserta didik. Kemudian yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Keempat, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.

Kompetensi guru di Indonesia masih rendah sehingga perlu ditingkatkan. Berdasar pada uji kompetensi awal yang dilakukan pada 275.768 guru tingkat nasional, dari bobot skor 100, ternyata nilai terendah dari hasil uji tersebut adalah 1, dan rata-rata skornya adalah 41,5; di tahun 2015 dilaksanakan uji kompetensi

guru, yang ternyata menemukan nilai rata-rata kompetensi guru nasional hanya mencapai skor 56,69 (Andina, 2018). Guru-guru tersertifikasi memiliki masalah di antaranya pada aspek kompetensi profesional, seperti tidak mengembangkan model-model pembelajaran apalagi menerapkan sesuatu yang baru dalam proses pembelajaran di kelas, tidak melakukan penelitian dan menulis karya ilmiah, tidak melakukan refleksi diri terkait hasil pembelajaran, tidak mengembangkan kemampuan dalam teknologi pembelajaran atau IT, dan lain-lain, sehingga tidak ada bedanya antara kualitas sebelum disertifikasi dengan kualitas setelah disertifikasi (Fahdini *et al*, 2014). Kompetensi guru terkait kompetensi penguasaan literasi dan IPTEK, kompetensi keterampilan pengelolaan kelas dan kompetensi komunikasi dan sosial, belum optimal (Sudrajat, 2020). Melihat data tersebut, kompetensi guru baik PNS atau Non PNS, sudah tersertifikasi maupun belum tersertifikasi masih dipertanyakan.

Guru di Indonesia memiliki beberapa status kepegawaian diantaranya Pegawai Negeri Sipil (PNS), Non PNS, dan adanya status tersertifikasi atau belum tersertifikasi didasarkan dari program sertifikasi guru. Sebagaimana dijelaskan Sa'adah (2019), guru mempunyai status kepegawaian yang berbeda yaitu guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sudah diangkat oleh negara dan guru Honorer (Non PNS) yang belum diangkat oleh negara. Guru non PNS adalah guru bantu yang diberikan jam-jam tertentu untuk mengajar dengan gaji sesuai dengan jam pelajaran yang dilaksanakan (Pernanda, 2021).

Terkait program sertifikasi tidak hanya untuk guru dengan status PNS tetapi guru dengan status Non PNS dapat menerima sertifikasi dengan salah satu

syaratnya adalah telah mengikuti Pendidikan Profesi Guru. Permendikbud No 87 tahun 2013 mengemukakan bahwa program Pendidikan Profesi Guru (PPG) merupakan program pendidikan yang diselenggarakan untuk mempersiapkan lulusan S1 kependidikan dan S1/ D IV non kependidikan yang memiliki bakat dan minat menjadi guru agar menguasai kompetensi guru secara utuh sesuai dengan standar nasional pendidikan sehingga dapat memperoleh sertifikat pendidik profesional pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Adanya program sertifikasi mengindikasikan keraguan pemerintah terhadap kompetensi Guru yang pada dasarnya merupakan lulusan studi kependidikan. Perspektif lain berdasarkan studi pendahuluan penulis, bahwa sertifikasi dimaksudkan untuk lebih mensejahterahkan Guru karena menaikkan gaji guru yang bersertifikasi. Lain dari pada itu, sertifikasi memberikan pengalaman dan pengetahuan lebih untuk guru terkait dengan segala hal pada profesinya.

Dilihat dari jumlah guru di Indonesia berdasarkan status kepegawaian PNS dan Non PNS menurut Referensi Data Kemendikbud 2021 didapatkan data jumlah Guru PNS 1.610.608 Guru dan Guru Non PNS sebanyak 1.295.631 Guru. Melihat data tersebut tentu sangat memprihatinkan karena masih sangat banyak Guru Non PNS. Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Cilacap dengan pertimbangan merupakan Kabupaten terluas di Jawa Tengah dengan jumlah sekolah dan guru juga lebih banyak, lebih khusus Guru PJOK yang akan memperkuat penelitian. Diperkuat dengan data dari referensi data kemendikbud

tahun 2021 terkait guru di Kabupaten Cilacap dan Jawa Tengah adalah sebagai berikut:

1. Guru PNS di Jawa Tengah sebanyak 193.191 Guru
2. Guru Non PNS di Jawa Tengah sebanyak 143.475 Guru
3. Guru PNS di Kabupaten Cilacap sebanyak 8.315 Guru
4. Guru Non PNS di Kabupaten Cilacap sebanyak 8.498 Guru

Data terkait Guru PJOK SMP di Kabupaten Cilacap, penulis dapat dari Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) PJOK SMP Kabupaten Cilacap, sebagai berikut: (1) Guru PJOK SMP di Kabupaten Cilacap berjumlah 265 orang Guru; (2) Guru PJOK Non PNS di Kabupaten Cilacap sebanyak 127 orang Guru. Termasuk didalamnya adalah guru PJOK Non PNS belum tersertifikasi, bukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan bukan Guru Tetap Yayasan (GTY) yang mengajar di SMP sederajat se-Kabupaten Cilacap.

Berdasarkan penjelasan data di atas diketahui bahwa jumlah guru Non PNS di Kabupaten Cilacap lebih banyak dari pada guru PNS. Keadaan tersebut sangat memprihatinkan meskipun ada sertifikasi yang dapat diikuti guru Non PNS. Penelitian ini difokuskan pada Guru PJOK Non PNS yang belum tersertifikasi, bukan PPPK, dan bukan Guru Tetap Yayasan (GTY). Terlebih jika melihat gaji atau kesejahteraan guru Non PNS yang tidak tersertifikasi masih dibawah Upah Minimum Regional (UMR). Diakui atau tidak, gaji guru di Indonesia khususnya guru honorer masih jauh dari harapan, masih jauh dari UMR di masing-masing Kabupatennya (Wiyani, 2019). Sedangkan disisi lain, berdasarkan peraturan pemerintah nomor 30 tahun 2015 tentang gaji pegawai negeri sipil mengalami

kenaikan sebesar 6 persen di tahun 2015 dimana gaji pokok PNS golongan IA dengan masa kerja 0 tahun adalah sebesar Rp 1.448.500/bulan sementara untuk pegawai negeri sipil golongan IVE A dengan masa kerja 32 tahun adalah sebesar Rp 5.620.300/bulan.

Sangat jauh berbeda dengan pendapatan guru Non PNS tidak tersertifikasi yang bergantung pada kebijakan dari sekolah tempat mengajar. Berdasarkan studi pendahuluan penulis, gaji yang diterima kira-kira berkisar Rp 300.000 sampai Rp 1.300.000,-. Angka tersebut tentu jauh dari Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) Cilacap yang mengalami kenaikan menjadi tertinggi di Jawa Tengah pada tahun 2021 senilai Rp 2.228.904 sesuai dimuat pada Badan Pusat Statistika Provinsi Jawa Tengah. Kenyataan terkait gaji guru Non PNS di Kabupaten Cilacap tersebut dikhawatirkan berdampak pada kinerja guru. Jika kesejahteraan guru rendah maka akan rendah pula kinerjanya (Wiyani, 2019). Apabila gaji yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru maka dapat mempengaruhi semangat kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan (Zubair *et al*, 2017). Ketika guru diberi gaji yang adil dan strategis dan ketika didukung dalam pertumbuhan guru sebagai profesional, siswa memiliki kesempatan yang lebih baik untuk berhasil (Miles & Katz, 2018).

Terlepas dari hal tersebut setiap guru baik guru PNS maupun non PNS dalam kinerjanya memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama. Guru PNS maupun Non PNS harus menjalankan profesinya sebagai pengajar yang profesional sesuai dengan peraturan yang dibuat oleh pemerintah (Sa'adah,

2019). Guru harus tetap menjalankan kewajiban sebagai pengajar, pendidik, pembimbing. Sebagai seorang pendidik guru harus bekerja secara profesional, mengajar secara sistematis dan berdasarkan peraturan pemerintah. Fakta dilapangan berdasarkan studi pendahuluan penulis, terjadi ketimpangan dalam berbagai aspek antara Guru PNS dan Non PNS yang cukup jauh terutama dalam hal kualitas dan gaji/ kesejahteraan. Keadaan tersebut terlihat dan dapat dinilai dari kinerja dalam proses belajar mengajar disekolah.

Kinerja guru PNS dan non PNS seringkali dibandingkan. Kinerja secara umum merupakan perilaku guru yang nyata dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kinerja guru pada dasarnya adalah unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik (Rahmatullah, 2016). Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa (Zubair *et al*, 2017). Kinerja guru dapat dinilai dari empat kompetensi yang harus dikuasai oleh guru. Empat kompetensi tersebut adalah kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian. Kinerja guru dapat ditunjukkan dengan melihat dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan mencerminkan pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan yang lebih baik (Rahmatullah, 2016).

Dewasa ini kinerja guru bukan tanpa masalah. Dilihat dalam kenyataan yang sebenarnya, kinerja guru masih belum banyak terlaksana dengan baik (Sa'adah, 2019). Ketua Ikatan Guru Indonesia (IGI), Muhammad Ramli Rahim menjelaskan setidaknya terdapat tiga masalah guru Non PNS yang selalu

dihadapi. Ketiga masalah tersebut adalah status yang tidak jelas, kesejahteraan yang rendah, dan kualitas guru (Republika.co.id, 2021). Masalah lain terkait kesejahteraan Guru Non PNS diungkapkan oleh Arsyad (2019) dikatakan sangat rendah, bahwa tingkat kesejahteraan Guru Non PNS (5.000/ jam dan 300 ribu perbulan), perlindungan kesehatan dan bahaya kecelakaan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, dijelaskan Pramesti & Muhyadi (2018), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya: (1) supervisi kepala sekolah; (2) iklim kerja; (3) motivasi kerja guru; (4) status sosial ekonomi guru. Tidak jauh berbeda, Farmawati *et al* (2018) menjelaskan, bahwa kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, lingkungan kerja dan kesejahteraan guru berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru mempengaruhi kinerja guru (Susanto,2015). Ada pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru (lingkungan fisik sekolah, insentif/gaji dan kebijakan sekolah) terhadap kinerja guru (Hidayatullah, 2018). Motivasi kerja, kesejahteraan dan supervisi mempunyai efektivitas kontribusi positif dan sangat signifikan terhadap kinerja guru non PNS (Estanurdianto, 2019).

Berdasarkan beberapa masalah guru dan faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut, kesejahteraan dan kompetensi guru menjadi perhatian utama dalam penelitian ini. Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu terkait dengan kompetensi, gaji guru, dan kinerja guru yang dapat memperkuat masalah.

Kompetensi guru dan kesejahteraan guru merupakan aspek penting untuk berhasil meningkatkan kualitas pendidikan (Maba *et al.*, 2018). Motivasi kerja dan sertifikasi berperan penting dalam upaya mempertinggi kesejahteraan dan kinerja guru serta kinerja guru dapat diprediksi melalui kesejahteraan guru (Zulkifli *et al.*, 2014). Terdapat determinasi kompetensi, motivasi berprestasi dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru (Asiatina, 2011). Ada pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap pemberian gaji, dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru (Merdja & Seto, 2020). Tingkat dan struktur gaji guru bukan hanya faktor penting yang mempengaruhi pasokan guru sekolah dasar dan menengah, tetapi juga penting untuk menarik, melatih, dan mempertahankan guru berkualitas tinggi, sehingga berdampak pada kualitas pendidikan dan pengajaran di sekolah secara keseluruhan (Xuehui, 2018).

Berdasarkan permasalahan dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka mendorong penulis untuk mengetahui lebih lanjut terkait pengaruh kompetensi dan gaji guru terhadap kinerja guru PJOK Non PNS khususnya di Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau sederajat di Kabupaten Cilacap karena selama ini, kajian tentang kompetensi, gaji guru dan kinerja guru di Kabupaten Cilacap belum ada. Kajian terkait kompetensi guru, gaji guru, dan kinerja guru PJOK Non PNS khususnya di Kabupaten Cilacap belum ada, sehingga dapat menjadi pembaharuan keilmuan. Oleh karena itu, penulis mengangkat judul “Pengaruh Gaji dan Kompetensi Guru PJOK Non PNS SMP terhadap Kinerja di Kabupaten Cilacap.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Pendidikan di Indonesia masih tertinggal dibandingkan dengan pendidikan di beberapa Negara tetangga.
2. Rendahnya mutu atau kualitas pendidikan dan gaji guru menjadi permasalahan pokok pendidikan di Indonesia.
3. Belum meratanya kualitas guru dan kesejahteraan (gaji) guru di Indonesia.
4. Rendahnya kompetensi guru di Indonesia bisa jadi merupakan salah satu faktor rendahnya kinerja guru.
5. Gaji guru Non PNS tidak tersertifikasi masih dibawah Upah Minimum Regional (UMR) bisa jadi merupakan faktor penyebab rendahnya kinerja guru.
6. Jumlah guru Non PNS di Kabupaten Cilacap lebih banyak daripada guru PNS sehingga berdampak pada gaji, kompetensi, dan kinerja guru yang timpang.
7. Belum diketahuinya pengaruh gaji guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru PJOK Non PNS SMP di Kabupaten Cilacap.

C. Pembatasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru sehingga menentukan kualitas pendidikan. Faktor-faktor tersebut diantaranya; supervisi, iklim kerja, motivasi kerja, status social ekonomi, kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, kesejahteraan, gaji guru, dan kebijakan sekolah. Guna menghindari adanya pelebaran pokok pembahasan, agar penelitian lebih terarah

dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian dapat tercapai maka pada penelitian ini hanya difokuskan pada kompetensi dan gaji guru.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh antara gaji guru terhadap kinerja guru PJOK non PNS SMP di Kabupaten Cilacap ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi guru terhadap kinerja guru PJOK non PNS SMP di Kabupaten Cilacap ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara gaji dan kompetensi guru terhadap kinerja guru PJOK non PNS SMP di Kabupaten Cilacap ?

E. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh gaji guru terhadap kinerja guru PJOK non PNS SMP di Kabupaten Cilacap.
2. Mengetahui pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru PJOK non PNS SMP di Kabupaten Cilacap.
3. Mengetahui pengaruh gaji dan kompetensi guru terhadap kinerja guru PJOK non PNS SMP di Kabupaten Cilacap.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

- a. Dapat menambah pengetahuan bagi pembaca dan memberi kontribusi secara empirik terhadap studi pendidikan jasmani mengenai gaji guru dan kompetensi guru PJOK non PNS di SMP Kabupaten Cilacap terhadap kinerja guru.

- b. Dapat dijadikan landasan teori untuk kegiatan penelitian selanjutnya, yang berhubungan dengan gaji, kompetensi guru dan kinerja guru PJOK non PNS.
- c. Dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu dan menambah khasanah bagi instansi pendidikan khususnya wilayah Kabupaten Cilacap.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi masyarakat umum penelitian ini diharapkan memberikan informasi tentang kontribusi mengenai gaji guru dan kompetensi guru PJOK non PNS di SMP Kabupaten Cilacap terhadap kinerja guru.
- b. Dapat dijadikan acuan bagi mahasiswa untuk menganalisis tentang gaji guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru PJOK non PNS.
- c. Sebagai masukan bagi kepala sekolah dan dinas pendidikan dan kebudayaan, dalam upaya mengembangkan, meningkatkan kesejahteraan gaji dan kualitas kompetensi guru PJOK non PNS di Kabupaten Cilacap.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005) diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Kinerja menurut Supriyadi *et al* (2019), diartikan sebagai proses pelaksanaan pekerjaan, pencapaian, dan hasil kerja yang terukur dalam suatu masa tertentu. Dengan kata lain kinerja merupakan manifestasi dari kemampuan dalam bentuk proses dan karya yang nyata. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Melly, 2019). Kinerja adalah pelaksanaan kerja, unjuk kerja, dan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi, meliputi adanya sasaran, kuantitas, kualitas, efektifitas dan efisiensi (Muslim & Wekke, 2018). Menurut Kane (dalam Madjid, 2016) menjelaskan bahwa kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu.

Penjelasan lain terkait kinerja dijelaskan oleh Agung (2014), bahwa kinerja (*job performance*) merupakan istilah umum yang digunakan

sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas organisasi pada suatu periode dengan menunjuk pada sejumlah standar, seperti biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi. Diperkuat oleh Ismail (2010) yang menjelaskan, bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Sementara itu dalam dunia pendidikan, guru dalam proses kerja juga dapat dilihat dan dinilai kinerjanya.

Terkait dengan kinerja guru, Muslim & Wekke (2018) menjelaskan kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja guru adalah prestasi kerja guru secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas yang didasarkan pada kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan kompetensi sosial (Mangkunegara, 2015). Kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diemban dan rasa tanggung jawab moral dipundak guru tersebut (Asiatina, 2011).

Sementara itu, Anwar (dalam Brotosoedjati, 2012) menjelaskan bahwa kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswa. Brotosedjati (2012), menjelaskan kinerja guru dimaknai sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pada kompetensi profesional dalam proses belajar mengajar, kompetensi pribadi dalam proses belajar

mengajar, dan kompetensi sosial dalam proses belajar mengajar. Diharapkan dengan kinerja guru yang baik maka dapat melahirkan lulusan-lulusan berkarakter baik, memiliki pengetahuan, dan kemampuan yang baik. Seperti dijelaskan Sopandi (2019), kinerja guru merupakan keberhasilan melaksanakan pengajaran yang baik dan benar, sehingga menghasilkan lulusan yang bermutu (beriman, berilmu dan beramal).

Salah satu upaya meningkatkan kualitas pendidikan adalah dengan meningkatkan kualitas kinerja guru. Begitu pentingnya kinerja guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru (Asiatina, 2011). Upaya meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan (Muslim & Wekke, 2018).

Menurut Rohman (2020), secara umum kinerja guru dapat diukur dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada guru sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Secara administratif, guru bertanggung jawab kepada sekolah dan mempunyai tugas melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dan efisien. Penjelasan senada oleh Madjid (2016), bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi,

misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan Permeneq PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, kinerja guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran. Sementara itu Ismail (2010) menjelaskan, kinerja guru dapat dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan seorang guru secara keseluruhan dalam periode waktu tertentu yang dapat diukur berdasarkan tiga indikator yaitu penguasaan bahan ajar; kemampuan mengelola pembelajaran; dan komitmen menjalankan tugas.

Berdasarkan beberapa penjelasan terkait kinerja guru tersebut dapat disimpulkan bahwa, kinerja guru adalah proses dan hasil kerja guru yang baik dan benar secara profesional dalam bentuk prestasi baik secara kuantitas maupun kualitas berdasar pada peraturan yang berlaku, kode etik dan kompetensi guru.

b. Standar Kinerja Guru

Standar kinerja guru perlu dipahami oleh semua guru untuk dijadikan pedoman serta evaluasi dalam proses belajar mengajar dan menjadi guru yang professional. Namun demikian, dalam prosesnya tentu terdapat berbagai kendala yang mejadikan kinerja guru tidak sedikit belum sesuai standar kinerja guru yang semestinya. Standar kinerja guru seharusnya dapat dijadikan patokan dalam pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilakukan oleh guru sebagai professional.

Menurut Invancevich (dalam Madjid, 2016) menjelaskan beberapa hal sebagai standar kinerja guru, diantaranya:

- 1) Hasil, mengacu pada ukuran output utama organisasi sekolah
- 2) Efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi sekolah.
- 3) Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi sekolah dalam memenuhi kebutuhan semua pihak yang terlibat dalam organisasi sekolah tersebut.
- 4) Keadaptasian, mengacu kepada ukuran tanggapan organisasi sekolah terhadap perubahan yang terjadi.

Kinerja guru erat kaitannya dengan kompetensi guru. Artinya jika guru memiliki kompetensi yang baik maka kinerja guru yang dilaksanakan juga akan lebih baik. Kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru terdapat dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, kompetensi guru yang harus dimiliki seorang guru yaitu: (1) Kompetensi Pedagogik, (2) Kepribadian, (3) Sosial, (4) Profesional.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa standar kinerja guru berkaitan erat dengan kompetensi guru. Beberapa kompetensi guru yang kemudian dapat dijadikan sebagai standar kinerja guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi profesional.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru secara sederhana ditentukan oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Dijelaskan oleh Barnawi (dalam Firmana, 2018), faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, pengalaman lapangan. Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerja seperti pendapatan (gaji), sarana prasarana, lingkungan kerja fisik, kepemimpinan dan kebijakan organisasi.

Lebih detail dijelaskan Madjid (2016) bahwa secara internal kinerja guru ditentukan oleh; a) kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru itu sendiri, yaitu terkait pengetahuan dan keterampilan mengajar yang diperoleh guru yang bersangkutan selama menempuh pendidikan atau yang dikenal dengan istilah *pre service education*, b) motivasi kerja, yaitu terkait dengan motivasi yang dimiliki oleh masing-masing guru saat memilih profesi sebagai guru. Secara eksternal faktor lingkungan dimana guru itu bekerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial sekolah misalnya struktur sekolah yang dikembangkan, budaya sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan bahkan iklim sekolah juga ikut menentukan kinerja seorang guru.

Menurut Suparwoto *et al* (2011), faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya: pengetahuan; pengalaman; dan tanggungjawab.

Sementara itu, menurut Brotsedjati (2012) menjelaskan bahwa kinerja tergantung pada beberapa faktor diantaranya: (1) faktor individu yang bersangkutan, yaitu menyangkut kemampuan, kecakapan, motivasi dan komitmen yang bersangkutan pada organisasi; (2) faktor kepemimpinan, yaitu menyangkut dukungan dan bimbingan yang diberikan pada bawahan serta kualitas dukungan itu sendiri; (3) faktor tim atau kelompok, yaitu menyangkut kualitas dukungan yang diberikan oleh tim (partner/teman kerja); (4) faktor sistem, yaitu menyangkut sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi; (5) faktor situasional, yaitu menyangkut lingkungan dari dalam dan dari luar serta perubahan-perubahan yang terjadi.

Selain beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, terdapat faktor mendasar yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi guru. Seperti penjelasan Agung *et al* (2018) terkait kinerja, bahwa kinerja antara lain mengandung unsur konsistensi, perilaku kerja, pencapaian hasil kerja, kompetensi dalam mendukung pelaksanaan tugas/pekerjaan, dan ketuntasan kerja. Penjelasan lain dari Heriswanto (2018) menjelaskan, bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Sementara itu, Wiyani (2019) menjelaskan setidaknya ada delapan faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain: (1) kepribadian; (2) keterampilan mengajar; (3) keterampilan berkomunikasi; (4) keterampilan berubungan dengan masyarakat; (5) kedisiplinan; (6) kesejahteraan; (7)

budaya kerja; (8) pengembangan profesi keguruan. Penjelasan lain terkait beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dijelaskan Pramesti & Muhyadi (2018), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya: (1) supervise kepala sekolah; (2) iklim kerja; (3) motivasi kerja guru; (4) status sosial ekonomi guru.

Tidak jauh berbeda, Farmawati *et al* (2018) menjelaskan, bahwa kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, lingkungan kerja dan kesejahteraan guru berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemampuan mengajar, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Yuliani, 2015). Kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru mempengaruhi kinerja guru (Susanto,2015). Ada pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru (lingkungan fisik sekolah, insentif atau gaji dan kebijakan sekolah) terhadap kinerja guru (Hidayatullah, 2018). Motivasi kerja, kesejahteraan dan supervisi mempunyai efektivitas kontribusi positif dan sangat signifikan terhadap kinerja guru non PNS (Estanurdianto, 2019). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru dijelaskan Mansir (2020), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru di Indonesia diantaranya gaji yang rendah yang berarti adanya perhatian yang sedikit terhadap guru di Indonesia oleh pemerintah, dan banyak guru yang kurang *update* dengan teknologi.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya: tingkat pendidikan guru, supervisi, program penataran, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, iklim kerja, motivasi kerja, status sosial ekonomi, kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, kesejahteraan, gaji guru, dan kebijakan sekolah.

d. Penilaian Kinerja Guru

Sebelum masuk pada proses penilaian kinerja guru, tentu harus ada indikator dan instrmen yang digunakan dalam penilaian. Indikator kinerja guru erat hubungannya dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya. Kualitas guru tersebut dapat dilihat dari beberapa aspek, seperti dijelaskan Rusman (2011) bahwa kualitas guru dalam menjalankan tugasnya terlihat dari: (1) bekerja dengan siswa secara individual; (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran; (3) pendayagunaan media pembelajaran; (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar; dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.

Selain kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, indikator kinerja guru terlihat dari kompetensi guru. Madjid (2016) menjelaskan ada sepuluh kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh seorang guru, meliputi: (1) menguasai bahan/materi pembelajaran; (2) mengelola program pembelajaran; (3) Mengelola kelas; (4) menggunakan media dan sumber belajar; (5) menguasai landasan pendidikan; (6) mengelola interaksi pembelajaran; (7) menilai prestasi belajar siswa; (8) mengenal

fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan; (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasisekolah; dan (10) memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pembelajaran. Penjelasan lain terkait dengan indikator kinerja guru oleh Suparwoto *et al* (2011) yang menjelaskan, bahwa beberapa indikator kinerja guru berkaitan dengan seberapa tinggi pencapaian aspek-aspek berikut: (1) kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas guru baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi; (2) fungsi kemampuan guru dalam menerima tugas untuk mencapai tujuan; (3) tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan guru, (4) kesuksesan guru dalam melaksanakan suatu pekerjaan; (5) hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan ketersediaan waktu.

Dijelaskan lebih detail terkait indikator kinerja guru oleh Agung (2014) bahwa untuk melakukan pengukuran kinerja guru, indikator yang digunakan adalah: (a) efektivitas kerja, yakni tingkat pencapaian organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang; (b) efisiensi kerja, yakni ukuran keberhasilan yang dinilai dari segi besarnya sumber/biaya dan waktu yang dikeluarkan untuk mencapai hasil dari kegiatan yang dijalankan; (c) otoritas kerja, yakni wewenang yang diterima untuk menjalankan tugas/pekerjaan atau fungsinya; (d) tanggung jawab kerja, yakni kesadaran, sikap, dan perilaku dalam memenuhi kewajiban tugas/pekerjaan; dan (e) kreativitas kerja, yakni kemampuan guru dalam

meninggalkan gagasan/ ide, dan hal-hal yang dinilai mapan, rutinitas, using dan beralih untuk menghasilkan atau memunculkan gagasan/ide dan tindakan yang baru dan menarik, apakah itu untuk pemecahan suatu masalah, suatu metode atau alat, suatu obyek atau bentuk artistik yang baru, dan lain-lainnya.

Indikator penilaian kinerja guru mata pelajaran termasuk PJOK lebih lanjut dijelaskan pada Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (2010), bahwa penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan 4 (empat) domain kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Pengelolaan pembelajaran tersebut mensyaratkan guru menguasai 24 (dua puluh empat) kompetensi yang dikelompokkan ke dalam kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Untuk mempermudah penilaian dalam PKG, 24 (dua puluh empat) kompetensi tersebut dirangkum menjadi 14 (empat belas) kompetensi sebagaimana dipublikasikan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP). Sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 2 Kompetensi Guru Kelas/ Guru Mata Pelajaran

No	Ranah Kompetensi	Kompetensi
1.	Pedagogik	Menguasai karakteristik peserta didik.
		Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
		Pengembangan kurikulum.
		Kegiatan pembelajaran yang mendidik.
		Pengembangan potensi peserta didik.
		Komunikasi dengan peserta didik.
		Penilaian dan evaluasi.
2.	Kepribadian	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional
		Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.
		Etos Kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru.
3.	Sosial	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif.
		Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat.
4.	Profesional	Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
		Mengembangkan Keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

Penjelasan terkait penilaian kinerja guru Indonesia dijelaskan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama Guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan, dan jabatannya. Penilaian kinerja guru di Indonesia dengan menggunakan system yang kemudian disebut PKG.

Sistem PKG menurut Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (2010) adalah system penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya.

Kinerja guru tidak terlepas dari perilaku guru sebagai tenaga pendidik profesional dan sebagai teladan bagi siswa maupun masyarakat. Oleh karena itu, penilaian kinerja guru dilakukan oleh atasan, teman sejawat/ sesama guru pada mata pelajaran yang sama, dan oleh siswa. Berdasarkan aplikasi PKG tahun 2020, berikut merupakan indikator Penilaian Kinerja Guru dari setiap penilai:

Tabel 3 Indikator Penilaian Kinerja Guru

Penilai	Indikator
Atasan	Ketaatan dalam menjalankan ajaran agama
	Tanggung jawab
	Kejujuran
	Kedisiplinan
	Keteladanan
	Etos Kerja
	Inovasi dan kreativitas
	Kemampuan menerima kritik dan saran
	Kemampuan berkomunikasi
	Kemampuan bekerjasama
Teman sejawat	Perilaku guru sehari-hari
	Hubungan guru dengan teman sejawat
	Perilaku profesional guru
Siswa	Penguasaan materi
	Kemahiran dalam mengajar
	Perilaku guru sehari-hari
	Hubungan social dengan siswa

Berdasarkan penjelasan terkait penilaian kinerja guru, dapat disimpulkan penilaian kinerja guru pada penelitian ini dilakukan oleh tiga penilai (atasan, teman sejawat, dan siswa) berdasar pada kompetensi yang harus dikuasai oleh guru.

2. Konsep Kompetensi Guru

a. Pengertian Kompetensi Guru

Kompetensi secara luas dapat diartikan sebagai kemampuan yang baik untuk melakukan dan menyelesaikan suatu tugas tertentu. Menurut Ismail (2010) kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang dapat berupa pengetahuan, keterampilan dan sebagainya untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik dan benar. Lebih detail dijelaskan oleh Spencer (dalam Chouhan & Srivastava, 2014) kompetensi dapat diartikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi adalah istilah umum untuk pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk fungsi yang memadai dalam profesi tertentu (Sukamto & Pardjono, 2016). Begitu juga dengan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai profesional tentu harus memiliki kompetensi yang dikuasai dengan baik.

Secara singkat, kompetensi guru disebut juga kemampuan guru (Damanik, 2019). Kompetensi yang dimaksudkan terwujud dalam bentuk

penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru (Rohman, 2020). Kompetensi guru merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan kewajiban-kewajiban dengan tanggung jawab dengan tugasnya menjadi guru (Alkornia, 2016). Kompetensi guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran. Secara umum diakui bahwa meningkatkan kompetensi guru adalah elemen kunci dalam meningkatkan pendidikan dasar dan menengah (Harris & Sass, 2011).

Penjelasan terkait kompetensi guru terdapat dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 10 yang menjelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Selanjutnya pada Pasal 10 ayat 1 dijelaskan lebih lanjut terkait kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang dapat diperoleh melalui pendidikan profesi.

Kompetensi guru erat kaitannya dengan kinerja guru. Artinya jika guru memiliki kompetensi yang baik maka kinerja guru yang dilaksanakan juga akan lebih baik. Kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru terdapat dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, kompetensi guru yang harus dimiliki seorang guru

yaitu: (1) Kompetensi Pedagogik, (2) Kepribadian, (3) Sosial, (4) Profesional.

Guru yang memiliki kompetensi baik, maka memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola pembelajaran yang lebih baik. Beberapa ciri guru yang memiliki kompetensi baik dijelaskan Agung *et al* (2018), guru yang berkompeten bercirikan: (1) memiliki kemampuan berpikir kritis dan pemecahan masalah (*Critical-Thinking and Problem Solving Skills*); (2) kemampuan berkomunikasi dan bekerjasama (*Communication and Collaboration Skills*); (3) kemampuan mencipta dan memperbaharui (*Creativity and Innovation Skills*); (4) literasi teknologi informasi dan komunikasi (*Information and Communications Technology Literacy*); dan (5) kemampuan literasi media dan informasi (*Information and Media Literacy Skills*) untuk menyampaikan gagasan dan melaksanakan aktivitas kolaborasi serta interaksi dengan beragam pihak. Harapan dengan begitu akan membentuk siswa yang menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan berkarakter baik.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru berupa kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi profesional.

b. Macam-Macam Kompetensi Guru

1) Kompetensi Pedagogik

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 10 Ayat 1 menjelaskan bahwa kompetensi pedagogik guru adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi ini meliputi pemahaman terhadap anak sebagai peserta didik, kemampuan dalam merancang pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, serta kemampuan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki oleh peserta didik (Alkornia, 2016). Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a, bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi paedagogik mencakup kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran siswa dan mengembangkan potensi siswa secara optimal (Lubis, 2018). Penjelasan dari Supriyono (2017), kompetensi pedagogik diartikan sebagai kemampuan guru berkenaan dengan penguasaan teoritis dan proses aplikasinya dalam pembelajaran baik dalam mengelola pembelajaran dengan merancang dan melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan landasan pendidikan yang berlaku, serta kemampuan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didik.

Berdasarkan beberapa penjelasan terkait kompetensi pedagogik guru, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik guru merupakan kemampuan guru dalam mengelola dan menguasai pembelajaran secara teoritik maupun praktis serta mengembangkan potensi peserta didik.

2) Kompetensi Kepribadian Guru

Kompetensi kepribadian berkaitan langsung dengan karakter seseorang. Sebagaimana dijelaskan Agung (2014), bahwa kompetensi kepribadian seorang guru dituntut memiliki kesadaran, pemahaman, dan perilaku yang mendukung nilai dan norma agama, hukum, sosial, jujur, berakhlak mulia, berwibawa, memiliki etos kerja tinggi, kebanggaan terhadap profesi, sampai dengan menjunjung tinggi kode etik profesi guru. Oleh karena itu, seorang guru dituntut memiliki kepribadian yang baik secara keseluruhan meskipun dapat dikatakan abstrak tetapi terlihat dari sikap dan perilaku keseharian. Ditegaskan oleh Komarudin (2020), bahwa kompetensi kepribadian tidak bisa didapatkan secara instan hanya melalui proses pendidikan atau pelatihan, tetapi melalui pembiasaan-pembiasaan sikap dalam kegiatan sehari-hari. Penjelasan lain dari Wiyani (2019), kompetensi kepribadian guru berhubungan dengan kemampuan guru dalam mengendalikan diri, berperilaku sesuai norma yang berlaku maupun yang diyakini, serta kemampuan dalam menjadi teladan bagi keluarga, warga sekolah, dan warga masyarakat.

Senada dengan penjelasan tersebut, Huda (2017) menjelaskan, bahwa kepribadian itu sendiri sebenarnya abstrak, yang dapat dilihat atau diketahui hanyalah indikatornya. Penjelasan lebih mendalam terkait kompetensi kepribadian guru terdapat pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menjelaskan bahwa kompetensi kepribadian guru berkaitan dengan pribadi seorang guru yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Sementara itu, menurut Badan Standar Nasional, kompetensi kepribadian yaitu kemampuan kepribadian yang: (a) berakhlak mulia; (b) mantap, stabil, dan dewasa; (c) arif dan bijaksana; (d) menjadi teladan; (e) mengevaluasi kinerja sendiri; (f) mengembangkan diri; dan (g) religius.

Lebih detail dijelaskan oleh Maba *et al* (2018) bahwa kompetensi kepribadian guru merupakan kemampuan pribadi guru yang mencerminkan kepribadian yang mantap, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan budi pekerti luhur. Sub kompetensi kepribadian stabil memiliki indikator bertindak sesuai norma hukum, bertindak sesuai norma sosial, bangga sebagai guru, dan konsisten bertindak sesuai norma. Sub kompetensi kepribadian dewasa memiliki indikator menunjukkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru. Sub kompetensi kepribadian bijak memiliki indikator yang menunjukkan

tindakan berdasarkan kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak. Sub kompetensi berkepribadian otoritatif memiliki indikator memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku dihormati. Sub kompetensi religius adalah luhur dan mencontohkan memiliki indikator tindakan bertindak sesuai dengan norma agama (beriman dan bertakwa, jujur, ikhlas, dan membantu) serta memiliki perilaku keteladanan peserta didik. Sub kompetensi evaluasi diri dan pengembangan diri memiliki indikator kemampuan mawas diri dan mampu mengembangkan potensi diri secara maksimal.

Sudah seharusnya kompetensi kepribadian guru dapat menjadi karakter guru. Oleh karena itu, guru harus selalu meng-*upgrade* kompetensi kepribadiannya. Beberapa langkah upaya meng-*upgrade* kompetensi kepribadian dijelaskan Wiyani (2019), yaitu

- 1) “Hijrah” dari berbagai hal yang buruk ke berbagai hal yang baik.
- 2) Memilih guru spiritual yang bisa dijadikan sebagai pembina ruhaninya.
- 3) Memilih tinggal di lingkungan yang mendukung keberagaman dan mampu memunculkan spirit keberagaman tersebut di lingkungan keluarga dan masyarakat.
- 4) Memosisikan diri untuk mencintai kebaikan dan membenci keburukan.

- 5) Melatih diri untuk selalu melakukan pekerjaan yang membawa kebaikan bagi diri sendiri, orang lain dan lingkungan sekitar.
- 6) Tidak memakan dan meminum maupun membeli dan memakai sesuatu dari hasil pekerjaan yang buruk
- 7) Melakukan introspeksi diri untuk menemukan keburukan diri kemudian melakukan perbaikan.
- 8) Memohon dengan berdoa kepada Tuhan Yang Maha Esa agar dijadikan guru yang kuat keimanan dan ketakwaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka kompetensi kepribadian guru dapat diartikan sebagai kemampuan pribadi guru yang menjadi karakter keseharian dalam bersikap baik di sekolah maupun dimasyarakat sesuai dengan aturan dan atau norma yang berlaku serta upaya untuk melakukan perbaikan sikap dalam kehidupan.

c. Kompetensi Sosial Guru

Salah satu dari empat kompetensi yang harus dikuasai guru adalah kompetensi sosial. Kompetensi sosial guru adalah kemampuan guru dalam berinteraksi dengan rekan guru, peserta didik, dan masyarakat secara umum. Kompetensi sosial didefinisikan dalam Peraturan Pemerintah RI No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/ wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Dijelaskan kembali oleh Komarudin (2020) bahwa kompetensi sosial

adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/ wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Diperkuat dengan penjelasan dari Maba *et al* (2018), bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua / wali peserta didik, dan masyarakat. Sementara itu, penjelasan lain dari Maulana (2014) terkait kompetensi sosial adalah kemampuan, kecakapan atau keterampilan individu dalam bekerjasama, membangun interaksi sosial efektif dengan lingkungan dan memberi pengaruh baik pada orang lain demi mencapai tujuan dalam konteks sosial tertentu yang disesuaikan dengan budaya, lingkungan, situasi yang dihadapi serta nilai yang dianut oleh individu.

Seorang guru harus memiliki kemampuan berinteraksi dengan satu sama lain yang baik. Banyak sekali hal yang terkait dengan kompetensi sosial. Kompetensi sosial sangat berhubungan dengan kemampuan dan keterampilan perilaku guru dengan lingkungan sosialnya, seperti bersikap inklusif, obyektif, tidak diskriminatif, empatik, adaptif, dan sebagainya (Agung, 2014). Tidak terkecuali dalam proses belajar mengajar bersama siswa, guru dituntut dapat berinteraksi secara baik dengan siswa sehingga mendorong siswa lebih aktif.

Kompetensi sosial guru berarti kemampuan dan kecakapan seorang guru (dengan kecerdasan sosial yang dimiliki) dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain yakni siswa secara efektif dalam pelaksanaan proses pembelajaran (Ashsiddiqi, 2012). Sementara itu, Ahmad (2019), bahwa kompetensi sosial guru merupakan kemampuan untuk menyesuaikan diri pada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar sebagai guru dan kemampuan komunikasi sosial baik dengan peserta didik, sesama guru, kepala sekolah, pegawai tata usaha, bahkan dengan anggota masyarakat. Lebih detail Wiyani (2019), menjelaskan bahwa kompetensi social berkaitan dengan kemampuan guru dalam menjalin relasi dengan orang lain, mampu mengeloladirinya sendiri dan rang lain, mampu bekerja dalam satu tim dengan guru lain, mampu berkolaborasi dengan orangtua dalam mendidik anak, dan mampu mengelola konflik pada siswanya. Apabila seorang guru memiliki kompetensi sosial yang tinggi, tentu akan banyak menguntungkan dalam banyak hal terutama untuk pribadi guru dan sekitar.

Karakteristik guru yang memiliki kompetensi sosial tinggi akan sangat berbeda dengan yang lain. Dijelaskan oleh Maulana (2014), bahwa seseorang yang memiliki kompetensi sosial yang tinggi akan mampu mengekspresikan perhatian sosial lebih banyak, lebih simpatik, lebih suka menolong dan lebih dapat mencintai. Individu yang memiliki kompetensi sosial tinggi digambarkan dengan karakteristik mampu berkomunikasi secara efektif, mengerti diri sendiri dan orang lain, mengenal peran

gender, memahami moral dalam lingkungan mereka serta mampu mengatur emosi dan dapat menyesuaikan perilaku mereka dalam merespon norma-norma berhubungan dengan lingkungannya. Sebaliknya, guru yang kurang menguasai dan memiliki kompetensi sosial menunjukkan beberapa tingkah laku antara lain sebagai berikut: a) kurang akrab baik dengan peserta didik, orang tua peserta didik, sesama pendidik tenaga kependidikan, dan pimpinan satuan pendidikan; b) belum konsisten antara perkataan dan perbuatan; c) masih berlaku diskriminatif dalam pelaksanaan tugas; d) belum responsif terhadap masalah yang dialami peserta didik; e) kurang menjalin hubungan dengan komunitas profesi sendiri; dan f) belum mampu mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran baik secara lisan maupun secara tulisan (Puluhulawa, 2013).

Agar kompetensi social guru tetap baik, maka harus ada upaya dari guru tersebut. Oleh sebab itu, Wiyani (2019) menjelaskan terdapat beberapa kompetensi social yang harus senantiasa di-*upgrade* oleh guru antara lain:

- 1) Kemampuan menyelesaikan masalah\
- 2) Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif
- 3) Kemampuan untuk memahami perbedaan individu.
- 4) Kemampuan untuk memotivasi peserta didik.
- 5) Kemampuan untuk bekerjasama.

Berdasarkan pendapat dari para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi sosial guru adalah kemampuan, kecakapan dan atau

keterampilan seorang guru dalam berinteraksi dan bergaul dengan sesama guru, siswa, orang tua/ wali siswa, serta masyarakat sekitar secara baik, efektif, dan efisien.

d. Kompetensi Profesional Guru

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 bagian penjelasan pasal 10 ayat (1) menjelaskan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Maksud dari penguasaan materi secara luas dan mendalam yaitu tenaga pendidik atau guru harus memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam mengenai bidang studi yang akan diajarkan kepada peserta didik, memiliki pengetahuan yang fundamental tentang pendidikan, serta memiliki keterampilan untuk memilih dan menggunakan berbagai strategi yang tepat dalam proses pembelajaran (Alkornia, 2016).

Guru profesional menjadi faktor penentu proses pendidikan yang berkualitas (Supriyono, 2017). Kompetensi seorang guru yang profesional memiliki kaitan erat dengan rumusan dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 4, rumusan tersebut menjelaskan tentang ukuran penting yang menjadikan guru dianggap sebagai sebuah profesi, yaitu (1) menjadi sumber penghasilan kehidupan; (2) memerlukan keahlian; (3) memerlukan kemahiran; (4) memerlukan kecakapan; (5) adanya standar mutu atau norma tertentu; dan (6) memerlukan pendidikan profesi. Penjelasan lain dari Supriadi (dalam Kalu *et al*, 2016) mengemukakan bahwa untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut memiliki minimal

lima hal yaitu (1) mempunyai komitmen pada peserta didik dan proses belajarnya, (2) menguasai secara mendalam bahan/ mata pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarnya kepada peserta didik, (3) bertanggung jawab memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai cara evaluasi, (4) mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, dan (5) seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa sumber diatas terkait kompetensi profesional, dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru adalah kemampuan guru secara luas dan mendalam terkait dengan segala hal yang berhubungan dengan tugas, hak, dan kewajiban sebagai guru yang profesional.

e. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Guru

Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang adalah faktor internal dan faktor eksternal. Kompetensi seseorang dapat terbentuk oleh faktor potensi bawaan dan lingkungan sekitar (Uno *et al*, 2014). Dua faktor tersebut yang mendasari terbentuknya kompetensi seseorang dalam bidang tertentu termasuk bagi seorang guru.

Sementara itu Zwell (dalam Darsih, 2017) menjelaskan kompetensi dipengaruhi beberapa faktor antara lain: (1) Keyakinan dan nilai-nilai; (2) Keterampilan; (3) Pengalaman; (4) Karakteristik kepribadian; (5) Motivasi; (6) Isu Emosional; (7) Kemampuan Intelektual; (8) Budaya

Organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi seorang guru ditentukan oleh beberapa faktor, Madjid (2016) menjelaskan faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor yang berasal dari dalam diri guru (internal), meliputi:
 - a) Tingkat pendidikan
 - b) Keikutsertaan dalam berbagai pelatihan dan kegiatan ilmiah
 - c) Masa kerja dan pengalaman kerja
 - d) Tingkat kesejahteraan
 - e) Kesadaran akan kewajiban dan panggilan hati nurani
- 2) Faktor yang berasal dari luar diri guru (eksternal), meliputi:
 - a) Besar gaji dan tunjangan yang diterima
 - b) Ketersediaan sarana dan media pembelajaran
 - c) Kepemimpinan kepala sekolah
 - d) Kegiatan pembinaan yang dilakukan
 - e) Peran serta masyarakat

Setiap kompetensi yang harus dikuasai guru, memiliki faktor berbeda yang mempengaruhi kompetensi tersebut meskipun secara umum dapat dikelompokkan dalam faktor internal dan faktor eksternal. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi pedagogik meliputi tingkat pendidikan, pengalaman mengajar, pengalaman pelatihan, motivasi, sarana dan prasarana, dan supervisi kepala sekolah (Yuli, 2020). Faktor – faktor yang mempengaruhi kompetensi kepribadian Guru dijelaskan Uno *et al* (2014) bahwa tiap individu adalah perpaduan atau konvergensi dari

faktor internal (potensi-potensi dalam diri) dengan faktor eksternal (lingkungan termasuk pendidikan).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi sosial guru dijelaskan oleh Puluhwala (2013), bahwa semakin baik kecerdasan emosional dan spiritual guru, maka semakin baik dampak yang dihasilkan dari peningkatan kompetensi sosial guru. Faktor lain yang mempengaruhi kompetensi sosial guru dijelaskan oleh Ashsiddiqi (2012), faktor tersebut diantaranya yaitu: a) penguasaan psikologi sosial; b) keterampilan bekerjasama dalam kelompok; c) kemampuan memberikan umpan balik kepada siswa dan turun tangan langsung ketika siswa mengalami masalah. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi profesional guru dijelaskan Saripudin (2014), bahwa kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru tentang profesinya dan motivasi kerja mempengaruhi kompetensi profesional guru. Faktor lainnya dijelaskan Darsih (2017), bahwa latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengembangan, supervisi akademik, kompensasi, pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) mempengaruhi kompetensi profesional guru.

Berdasarkan uraian terkait faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi guru maka dapat diketahui, bahwa secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi dua faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi guru yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan segala hal yang datang dari dalam diri guru berkaitan dengan potensi diri, psikologis, pola pikir dan sikap. Sementara itu, faktor eksternal

merupakan stimulus yang berasal dari luar diri guru berkaitan dengan pendidikan yang dijalani termasuk pelatihan dan pengembangan, perlakuan dari instansi, atasan, maupun teman sejawat.

f. Penilaian Kompetensi Guru

Kompetensi guru erat kaitannya dengan kinerja guru, bahkan dalam proses penilaian keduanya saling berhubungan satu sama lain. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (2010) pada Lampiran 1A dan 2A dijelaskan lebih detail terkait Kompetensi, dan cara menilai, pada tabel berikut:

Tabel 4 Kompetensi dan Cara Menilai

Kompetensi	Cara Menilai
Pedagogik	
Menguasai karakteristik peserta didik	Pengamatan, Pemantauan
Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	Pengamatan
Pengembangan kurikulum	Pengamatan
Kegiatan pembelajaran yang mendidik	Pengamatan
Pengembangan potensi peserta didik	Pengamatan, Pemantauan
Komunikasi dengan peserta didik	Pengamatan
Penilaian dan evaluasi	Pengamatan
Kepribadian	
Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional.	Pengamatan, Pemantauan
Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	Pengamatan, Pemantauan
Etos Kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	Pengamatan, Pemantauan
Sosial	
Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif.	Pengamatan, Pemantauan
Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat.	Pemantauan
Profesional	

Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	Pengamatan
Mengembangkan Keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.	Pemantauan

Keterangan:

- a. **Pengamatan** adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru melalui diskusi sebelum pengamatan, pengamatan selama pelaksanaan proses pembelajaran, dan diskusi setelah pengamatan.
- b. **Pemantauan** adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru melalui pemeriksaan dokumen, wawancara dengan guru yang dinilai, dan/atau wawancara dengan warga sekolah.

Lebih detail dijelaskan terkait kompetensi dan indikator pada Lampiran 2A oleh Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (2010) adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Kompetensi dan Indikator

Kompetensi	Indikator
Menguasai karakteristik peserta didik	Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya.
	Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.
	Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda.

	<p>Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya.</p> <p>Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik.</p> <p>Guru memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik tersebut tidak termarginalkan (tersisihkan, diolok-olok, minder, dsb).</p>
<p>Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.</p>	<p>Guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi.</p>
	<p>Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut.</p>
	<p>Guru dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran.</p>
	<p>Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik.</p>
	<p>Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik.</p>
	<p>Guru memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya.</p>
<p>Pengembangan Kurikulum</p>	<p>Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum.</p>
	<p>Guru merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan.</p>
	<p>Guru mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran.</p>
	<p>Guru memilih materi pembelajaran yang: a) sesuai dengan tujuan pembelajaran, b) tepat dan mutakhir,</p>

	c) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik, d) dapat dilaksanakan di kelas dan e) sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.
Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik	Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa guru mengerti tentang tujuannya.
	Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan.
	Guru mengkomunikasikan informasi baru (misalnya materi tambahan) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik.
	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/tidak setuju dengan jawaban tersebut, sebelum memberikan penjelasan tentang jawaban yg benar.
	Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengkaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.
	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.
	Guru mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta dapat dimanfaatkan secara produktif.
	Guru mampu menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas
	Guru memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktekkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain. 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.

	Guru menggunakan alat bantu mengajar, dan/atau audio-visual (termasuk TIK) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran.
Memahami dan mengembangkan potensi	Guru menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing.
	Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing.
	Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik.
	Guru secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu.
	Guru dapat mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik.
	Guru memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing.
	Guru memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan.
Komunikasi dengan Peserta Didik	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.
	Guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut.
	Guru menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa memermalukannya.
	Guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antarpeserta didik.
	Guru mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang

	<p>benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik.</p> <p>Guru memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik.</p>
Penilaian dan Evaluasi	Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP.
	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
	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.
	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.
	Guru memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya.
Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia	Guru menghargai dan mempromosikan prinsip-prinsip Pancasila sebagai dasar ideologi dan etikabagi semua warga Indonesia.
	Guru mengembangkan kerjasama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memperhatikan perbedaan yang ada (misalnya: suku, agama, dan gender).
	Guru saling menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing.
	Guru memiliki rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa Indonesia.
	Guru mempunyai pandangan yang luas tentang keberagaman bangsa Indonesia (misalnya: budaya, suku, agama).
Menunjukkan	Guru bertingkah laku sopan dalam berbicara,

pribadi yang dewasa dan teladan	berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat.
	Guru mau membagi pengalamannya dengan kolega, termasuk mengundang mereka untuk mengobservasi cara mengajarnya dan memberikan masukan.
	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.
	Guru bersikap dewasa dalam menerima masukan dari peserta didik dan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran.
	Guru berperilaku baik untuk mencitrakan nama baik sekolah.
Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	Guru mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu.
	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.
	Guru memenuhi jam mengajar dan dapat melakukan semua kegiatan lain di luar jam mengajar berdasarkan ijin dan persetujuan pengelola sekolah.
	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.
	Guru menyelesaikan semua tugas administratif dan non-pembelajaran dengan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan.
	Guru memanfaatkan waktu luang selain mengajar untuk kegiatan yang produktif terkait dengan tugasnya.
	Guru memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah dan mempunyai prestasi yang berdampak positif terhadap nama baik sekolah.
	Guru merasa bangga dengan profesinya sebagai guru.
Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif.	1. Guru memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal.

	<p>2. Guru menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat (bersifat inklusif), serta berkontribusi positif terhadap semua diskusi formal dan informal terkait dengan pekerjaannya.</p> <p>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).</p>
<p>Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat.</p>	<p>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.</p>
	<p>Guru ikut berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah dan masyarakat dan dapat memberikan bukti keikutsertaannya.</p>
	<p>Guru memperhatikan sekolah sebagai bagian dari masyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat sekitar, serta berperan dalam kegiatan sosial di masyarakat.</p>
<p>Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.</p>	<p>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.</p>
	<p>Guru menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.</p>
	<p>Guru menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran.</p>
<p>Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif</p>	<p>Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri.</p>
	<p>Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari teman sejawat atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya.</p>
	<p>Guru memanfaatkan bukti gambaran kinerjanya untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya dalam program</p>

	Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).
	Guru dapat mengaplikasikan pengalaman PKB dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran dan tindak lanjutnya.
	Guru melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan ilmiah (misalnya seminar, konferensi), dan aktif dalam melaksanakan PKB. Guru dapat memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan PKB.

3. Hakikat Gaji Guru

a. Pengertian Gaji Guru

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, gaji adalah upah atau balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang yang dibayarkan dalam waktu yang tetap. Sebagaimana dijelaskan Syah (2013), gaji merupakan salah satu jenis balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai secara periodik (biasanya sekali sebulan). Menurut Rivai (dalam Mustakim *et al*, 2017) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji menunjukkan tingkatan upah yang diterima oleh seseorang karyawan (Ertanto & Suharnomo, 2011). Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi atas prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi kerja terhadap pekerja (Sari, 2016).

Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 15, menjelaskan gaji adalah hak yang diterima oleh guru atau

dosen atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Masih dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 14 ayat 1 (a) dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum 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 berdasarkan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.

Berdasarkan penjelasan gaji dari beberapa sumber tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaji guru merupakan hak atas kewajiban dan prestasi yang telah dikerjakan oleh guru berupa gaji pokok, tunjangan, dan penghasilan lain sebagai guru dalam bentuk uang, dibayarkan oleh instansi atau sekolah kepada guru yang bersangkutan secara berkala.

b. Indikator Pengukuran Gaji

Indikator pengukuran gaji dijelaskan oleh Mas'ud (dalam Ertanto & Suharnomo, 2011) adalah sebagai berikut:

- 1) Keadilan internal
 - a) Keadilan internal kenaikan gaji
 - b) Keadilan internal tunjangan
 - c) Keadilan internal insentif
 - d) Keadilan internal gaji

- 2) Keadilan eksternal
 - a) Keadilan eksternal kenaikan gaji
 - b) Keadilan eksternal tunjangan
 - c) Keadilan eksternal insentif
 - d) Keadilan eksternal gaji

Indikator gaji lainnya dijelaskan Ariani (2009), bahwa terdapat tiga indikator gaji guru diantaranya besarnya gaji, peningkatan gaji, dan ketepatan waktu pembayaran gaji. Sementara itu, Yudiarto & Karo (2021) menjelaskan beberapa hal yang dapat menjadi indikator gaji yaitu kuatnya ikatan kerja, pelaku kerja, dan waktu penerimaan.

Penjelasan lebih detail dalam Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 14 ayat 1 (a) dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berhak memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum 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 berdasarkan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Merujuk pada Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 14 ayat 1 tersebut berarti bahwa guru berhak memperoleh gaji setidaknya sama dengan UMR (Upah Minimum Regional) pada setiap daerah dimana guru mengajar atau gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator penilaian gaji guru dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu keadilan internal, keadilan eksternal.

c. Gaji Guru Non PNS

Status kepegawaian guru di Indonesia diantaranya Pegawai Negeri Sipil (PNS), Non PNS, dan adanya status tersertifikasi atau belum tersertifikasi didasarkan dari program sertifikasi guru. Sebagaimana dijelaskan Sa'adah (2019), guru mempunyai status kepegawaian yang berbeda yaitu guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sudah diangkat oleh negara dan guru Honorer (Non PNS) yang belum diangkat oleh negara. Guru non PNS adalah guru bantu yang diberikan jam-jam tertentu untuk mengajar dengan gaji sesuai dengan jam pelajaran yang dilaksanakan (Pernanda, 2021). Baik guru PNS maupun Non PNS seharusnya memiliki kinerja sama baiknya karena tanggungjawab yang sama sehingga dapat menjadikan prestasi sekolah yang baik secara keseluruhan.

Sebuah sekolah yang memiliki kinerja yang baik perlu memenuhi beberapa komponen pokok salah satunya gaji, yang mana merupakan hak yang wajib diberikan sesuai dengan tanggung jawab atas kinerja guru dan karyawan (Purwati & Kurniawan, 2018). Mengenai pendapatan atau gaji, sudah menjadi rahasia umum di Indonesia bahwa kesejahteraan guru masih jauh dari harapan, khususnya bagi guru swasta atau guru non Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Yudiarto & Karo, 2021). Penjelasan serupa oleh Mansir (2020), bahwa fakta yang terjadi di Indonesia adalah

cerminan kesejahteraan guru masih dianggap kurang, khususnya guru yang berpredikat sebagai honorer atau Non PNS.

Gaji atau kesejahteraan guru Non PNS yang tidak tersertifikasi masih dibawah Upah Minimum Regional (UMR). Diakui atau tidak, gaji guru di Indonesia khususnya guru honorer masih jauh dari harapan, masih jauh dari UMR di masing-masing Kabupatennya (Wiyani, 2019). Terkait kesejahteraan Guru Non PNS diungkapkan oleh Arsyad (2019), bahwa tingkat kesejahteraan Guru Non PNS sekitar (5.000/ jam dan 300 ribu perbulan), perlindungan kesehatan dan bahaya kecelakaan. Angka tersebut tentu jauh dari Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) Cilacap yang mengalami kenaikan menjadi tertinggi di Jawa Tengah pada tahun 2021 senilai Rp 2.228.904 sesuai dimuat pada Badan Pusat Statistika Provinsi Jawa Tengah.

Beberapa masalah terkait guru Non PNS karena gaji kemudian diungkap oleh Rachmawati (2021) pada laman surat kabar elektronik kompas.com, diantaranya: (1) Kasus pemecatan guru honorer Hervina yang sudah mengabdikan selama 16 tahun di Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan mengunggah gaji selama empat bulan sebesar Rp 700.000 di media sosial merupakan satu dari banyak cerita sulitnya perjuangan tenaga pendidikan itu di Indonesia; (2) Dewi merupakan seorang guru honorer mengabdikan sudah 15 tahun di Kabupaten Bogor, menerima gaji 1,5 juta rupiah; (3) Shinta di Kabupaten Bandung, sudah 10 tahun menjadi guru honorer. Awal bekerja mendapat gaji sekitar Rp 400.000 per bulan

dan kini mendapat sekitar Rp1 juta per bulan - tergantung lama jam mengajar; (4) Ruth bertahan menjadi guru honorer SDN selama 12 tahun di daerah pedalaman Kalimantan Timur karena tidak ada yang mau mengajar di sana. Awal mendapat Rp 150.000/bulan, menjadi Rp 300.000/bulan, hingga terakhir 1 juta rupiah; (5) Di suatu kabupaten di Kalimantan Barat, Sari harus mengajar di tiga sekolah dan memberikan les tambahan demi memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Penghasilan Sari dari guru honorer selama 10 tahun jauh dari kata cukup. Mendapat gaji dari dana BOS sekitar Rp 400.000 per bulan; (6) Di selatan Pulau Celebes, selesai kuliah tahun 2007, Putri bekerja menjadi guru honorer dengan gaji Rp 300.000 selama tiga tahun yang kemudian naik menjadi Rp 500.000. Tujuh tahun berlalu, terjadi pergantian kepala sekolah dan gaji Putri turun menjadi Rp 90.000-an per bulan hingga sekarang - dibayar pertiga bulan karena berasal dari dana BOS.

Berdasarkan uraian diatas terkait gaji guru Non PNS dapat diketahui bahwa pemerataan gaji guru Non PNS belum dapat dikatakan layak karena untuk mencapai UMR atau UMK saja masih sangat jauh. Gaji guru Non PNS bergantung pada sekolah tempat mengajar dan jam mengajar.

4. Karakteristik Guru PJOK Non PNS

a. Hakikat Guru PJOK

Pendidikan jasmani merupakan proses pendidikan melalui aktifitas jasmani untuk mencapai tujuan pendidikan. Seperti dijelaskan oleh Anwar (2020), pendidikan jasmani adalah bukan semata pendidikan untuk

jasmani, melainkan lebih dominan justru sebuah pendidikan yang dilakukan melalui aktivitas jasmani. Penjelasan senada dari Abduljabar (2011) yang menjelaskan bahwa pendidikan jasmani menggunakan aktivitas jasmani sebagai alat untuk mendapatkan perkembangan yang menyeluruh dalam hal kualitas fisik, mental, dan emosional seseorang. Pendidikan jasmani merupakan bagian integral dari pendidikan secara keseluruhan, yang bertujuan untuk mengembangkan aspek kebugaran jasmani, kesehatan, keterampilan berpikir kritis, stabilitas emosional, keterampilan sosial, penalaran dan tindakan moral melalui kegiatan jasmani dan olahraga (Syahrin *et al*, 2017).

Definisi dan tujuan pendidikan jasmani lebih detail tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 21 tahun 2016 yang menjelaskan bahwa Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan (PJOK) merupakan bagian integral dari pendidikan secara keseluruhan, bertujuan untuk mengembangkan aspek kebugaran jasmani, keterampilan gerak, keterampilan berpikir kritis, keterampilan sosial, penalaran, stabilitas emosional, tindakan moral, aspek pola hidup sehat dan pengenalan lingkungan bersih melalui aktivitas jasmani, olahraga dan kesehatan terpilih yang direncanakan secara sistematis dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional. Upaya untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan perencanaan yang sistematis, agar mampu meningkatkan individu secara organik, neuromuskuler, perseptual, kognitif, sosial dan emosional (Depdiknas, 2003). Semua perencanaan itu lebih dititik-

beratkan pada pendidik/ guru untuk dapat menyampaikan materi pelajaran dengan baik. Tidak terkecuali Guru Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan (PJOK) di sekolah dasar dan menengah.

Guru menurut kamus besar bahasa Indonesia (2005) adalah orang yang pekerjaan, mata pencaharian, atau profesinya mengajar. Sementara itu, penjelasan dari Meiza (2017) guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan ditempat-tempat tertentu, tidak mesti dilembaga pendidikan formal tetapi bisa juga di lembaga pendidikan nonformal seperti tempat privat, masjid, surau, dirumah dan sebagainya. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Undang-Undang RI No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Pengertian lain terkait guru dijelaskan Marneliza (2021), guru adalah seseorang yang telah memperoleh surat keputusan (SK) mengajar baik dari pihak swasta atau pemerintah untuk menggeluti profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam tugas utamanya untuk mengajar dan mendidik siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah, yang tujuan utamanya untuk mencerdaskan bangsa dalam semua aspek. Guru merupakan profesi yang tugas utamanya membelajarkan dan mendidik peserta didik agar memiliki pengetahuan, sikap, dan keterampilan sehingga pada saatnya nanti

berguna bagi nusa dan bangsa (Kanca, 2018). Menurut Wiyani (2019), guru dapat diartikan sebagai orang dewasa yang bekerja sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didik disekolah agar peserta didik dapat menjadi sosok yang berkarakter (dimensi afektif), berilmu pengetahuan (dimensi kognitif), serta terampil mengaplikasikan ilmu pengetahuannya (dimensi psikomotorik). Termasuk didalamnya adalah guru Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan (PJOK).

Berdasarkan penjelasan terkait guru dan pendidikan jasmani diatas, maka Guru PJOK merupakan seseorang yang memiliki kompetensi sebagai guru, memahami pendidikan jasmani secara keseluruhan, serta memiliki kewenangan untuk mengajar sebagai guru pada sekolah/ instansi tertentu dibuktikan dengan Surat Keputusan (SK) mengajar. Menjadi guru pendidikan jasmani yang profesional tidak semudah yang dibayangkan, banyak yang beranggapan guru pendidikan jasmani hanya bermodal peluit dan bola di sekolah. Kenyataannya, untuk menjadi guru pendidikan jasmani yang profesional sama sulit atau bahkan lebih sulit dibandingkan dengan menjadi guru mata pelajaran yang lain. Mata pelajaran pendidikan jasmani (PJOK) merupakan pendidikan dengan aktifitas jasmani sehingga lebih kompleks bahasan dan permasalahannya dibandingkan dengan pelajaran yang lain. Oleh karena itu, guru pendidikan jasmani yang profesional harus mampu memberikan dampak positif bagi peserta didik dalam semua aspek kehidupan. Sebagaimana dijelaskan Asnaldi (2015), bahwa guru yang profesional adalah suatu sosok yang dapat

memausiakan anak didik dengan kemampuan yang dimiliki melalui keahlian khusus demi mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan mempertanggungjawabkan moral dan intelektualnya.

Lebih lanjut Asnaldi (2015) menjelaskan terkait dengan peran guru dalam pembelajaran PJOK sebagai berikut: a) guru PJOK sebagai pendidik; b) guru PJOK sebagai pembangkit motivasi; c) guru PJOK sebagai penyampai dan penghubung; d) guru PJOK sebagai penyedia fasilitas dalam proses pembelajaran; e) guru PJOK sebagai pengelola; f) guru PJOK sebagai pembuat dan pelaksana administrasi; g) guru PJOK sebagai pengawas; h) guru PJOK sebagai pembaharu; i) guru PJOK sebagai pelaksana evaluasi. Banyaknya tugas atau peran guru PJOK dalam pembelajaran tidak hanya dibebankan pada guru dengan status tertentu saja. Peran tersebut harus dijalankan sebaik mungkin oleh semua guru PJOK baik guru PJOK berstatus PNS maupun guru PJOK non PNS.

b. Hakikat Guru PJOK Non PNS

Guru di Indonesia memiliki beberapa status kepegawaian. Lebih lengkap status kepegawaian guru terdapat dalam Referensi Data Kemendikbud menurut status kepegawaian pada setiap rincian jumlah pendidik dengan status kepegawaian guru diantaranya: (1) PNS; (2) Guru Tetap Yayasan (GTY); (3) Guru Tidak Tetap Provinsi (GTT Provinsi); (4) Guru Tidak Tetap Kab/ Kota (GTT Kab/ Kota); (5) Guru bantu pusat; (6) Guru Honor Sekolah. Selain itu, selanjutnya ada Guru dengan status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Menurut Undang-Undang RI Nomor 5 tahun 2014 pasal 1 ayat 3, Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Guru Tetap Yayasan (GTY) adalah tenaga pendidik atau guru yang bertugas mengabdikan pada sekolah swasta, dan diberi kewenangan tertentu oleh yayasan tertentu yang telah diakreditasi oleh pihak yang berwenang di pemerintahan Indonesia (Mulyasa, 2014). Terkait Guru Tidak Tetap, Firmana (2018) menjelaskan Guru Tidak Tetap (GTT) merupakan guru yang mengajar dan tersebar di sekolah negeri dan swasta tanpa ada perjanjian kepegawaian dengan pemerintah. Sementara itu, guru honorer adalah guru yang tidak digaji sesuai dengan guru tetap, tetapi digaji sesuai dengan jumlah jam pelajaran yang sudah dipakai untuk mengajar (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2005).

Beberapa status kepegawaian tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu PNS dan Non PNS. Perbedaan antara guru PNS dan Non PNS yang paling terlihat adalah dari kesejahteraan atau gaji. Guru Non PNS dapat lebih sejahtera jika sudah tersertifikasi. Adanya status tersertifikasi atau belum tersertifikasi didasarkan dari program sertifikasi Guru. Sertifikasi tidak hanya untuk guru dengan status PNS tetapi guru dengan status Non PNS dapat menerima sertifikasi dengan salah satu syaratnya adalah telah mengikuti Pendidikan Profesi Guru. Permendikbud

No. 87 tahun 2013 mengemukakan bahwa program Pendidikan Profesi Guru (PPG) merupakan program pendidikan yang diselenggarakan untuk mempersiapkan lulusan S1 kependidikan dan S1/ D IV non kependidikan yang memiliki bakat dan minat menjadi guru agar menguasai kompetensi guru secara utuh sesuai dengan standar nasional pendidikan sehingga dapat memperoleh sertifikat pendidik profesional pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Terlepas dari perbedaan kesejahteraan atau gaji antara guru PNS dan Non PNS memiliki tanggungjawab yang sama beratnya. Keberadaan guru baik PNS maupun Non PNS menjadi faktor keberhasilan dalam pencapaian tujuan pembelajaran dan tujuan pendidikan nasional. Seperti dijelaskan Suryobroto (2004), bahwa guru merupakan faktor penentu utama dalam keberhasilan pembelajaran yaitu pembelajaran yang aman, lancar, tertib, dan bermanfaat. Pentingnya keberadaan guru menurut Winarni (2020), bahwa dalam sistem pendidikan nasional Indonesia, eksistensi guru sangat penting, guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus. Termasuk didalamnya adalah guru PJOK PNS dan Non PNS. Lebih lanjut Asnaldi (2015) menjelaskan terkait dengan peran guru dalam pembelajaran PJOK sebagai berikut: a) guru PJOK sebagai pendidik; b) guru PJOK sebagai pembangkit motivasi; c) guru PJOK sebagai penyampai dan penghubung; d) guru PJOK sebagai penyedia fasilitas dalam proses pembelajaran; e) guru PJOK sebagai pengelola; f) guru PJOK sebagai pembuat dan pelaksana administrasi; g)

guruPJOK sebagai pengawas; h) guru PJOK sebagai pembaharu; i) guru PJOK sebagai pelaksana evaluasi. Tidak terkecuali adalah guru pendidikan jasmani, olahraga, dan kesehatan Non PNS.

Guru pendidikan jasmani Non PNS diharapkan mengerti dan memahami tidak hanya tentang materi yang disampaikan tetapi jauh dari itu guru pendidikan jasmani Non PNS harus memahami siapa yang menjadi peserta didik dan bagaimana karakteristiknya. Guru Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan (PJOK) merupakan salah satu profesi yang lingkup tugasnya membelajarkan dan mendidik peserta didik di bidang PJOK (Kanca, 2018). Keberadaan PJOK telah diakui oleh pemerintah melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwasannya mata pelajaran PJOK wajib diberikan mulai tingkat SD hingga SMA/SMK dan sederajat. Sementara itu, tujuan pendidikan jasmani lebih detail tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 21 tahun 2016 yang menjelaskan bahwa Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan (PJOK) merupakan bagian integral dari pendidikan secara keseluruhan, bertujuan untuk mengembangkan aspek kebugaran jasmani, keterampilan gerak, keterampilan berpikir kritis, keterampilan sosial, penalaran, stabilitas emosional, tindakan moral, aspek pola hidup sehat dan pengenalan lingkungan bersih melalui aktivitas jasmani, olahraga dan kesehatan terpilih yang direncanakan secara sistematis dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan uraian tersebut, guru PJOK Non PNS sebagai profesional diharapkan dapat menjadikan pembelajaran jasmani menjadi lebih aktif bergerak. Dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 ayat 2, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Guru pendidikan jasmani merupakan profesi, tetapi tidak semua guru pendidikan jasmani dapat dikatakan profesional sebagai guru pendidikan jasmani. Suatu pekerjaan dapat dikatakan sebagai profesi jika memenuhi syarat atau kriteria. Berikut merupakan kriteria profesi menurut Rink (2010) yaitu:

- 1) Pekerjaan membutuhkan persiapan yang ekstensif dan keahlian.
- 2) Para profesional disuatu bidang tidak memiliki bahasa yang sama umum untuk masyarakat umum.
- 3) Pekerjaan menyediakan layanan penting. Anggota berbagi motivasi layanan yang kuat; mereka berdedikasi dan berkomitmen untuk layanan yang mereka berikan.
- 4) Pekerjaan dicirikan oleh tingkat tinggi kepercayaan publik.
- 5) Ada standar teknis dan etika yang disepakati yang memantau masuk ke profesi. Anggota disosialisasikan dan berbagi perspektif fokuslah

pada apa yang merupakan “praktik terbaik”, yang biasanya didefinisikan oleh organisasi profesional serta seperangkat etika dan nilai historis.

- 6) Akuntabilitas untuk kinerja berasal dalam profesinya.
- 7) Praktik kerja berakar pada suatu disiplin ilmu. Praktik pendukung bebas dari yang langsung.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa Guru PJOK Non PNS merupakan seseorang profesional bukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kompetensi sebagai guru, memahami pendidikan jasmani secara keseluruhan, serta memiliki kewenangan untuk mengajar sebagai guru pada sekolah/ instansi tertentu dibuktikan dengan Surat Keputusan (SK) mengajar, mendidik peserta didik pada ranah kognitif, afektif, dan psikomotorik untuk mencapai tujuan pendidikan jasmani dan tujuan pendidikan Nasional. Oleh karena itu, Guru PJOK Non PNS harus memiliki kompetensi guru yang baik. Termasuk didalamnya adalah kompetensi kepribadian dan kompetensi social. Dua kompetensi tersebut yang kemudian membentuk karakter Guru PJOK Non PNS.

c. Karakteristik Guru PJOK Non PNS

Guru PJOK Non PNS dituntut memiliki kompetensi guru (profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial) yang baik sebagaimana Guru PJOK PNS. Guru yang baik merupakan guru yang menguasai kompetensi guru. Sementara itu, Slavin (dalam Fatimaningrum, 2011) menjelaskan guru yang baik memiliki empat komponen utama yang

didukung oleh empat komponen lain, yaitu pengetahuan tentang mata pelajaran yang diajarkan, kemampuan berpikir kritis dan memecahkan masalah, pengetahuan akan siswa dan cara pembelajarannya, serta ketrampilan mengajar dan komunikasi. Empat komponen utama guru yang baik tersebut didukung oleh empat komponen lain yaitu kemampuan memecahkan masalah, kemampuan untuk memahami dan mengatur diri sendiri, kemampuan untuk melakukan refleksi, serta kemampuan untuk menerapkan hasilhasil penelitian tentang pendidikan.

Menjadi guru PJOK tentu tidak mudah karena dalam satu waktu harus dapat menyampaikan tiga ranah yang berbeda yaitu kognitif, afektif, dan psikomotorik. Sebagaimana dijelaskan Kanca (2018), Pembelajaran PJOK memiliki karakter pembelajaran yang unik (khas), yaitu dalam waktu yang bersamaan dapat membelajarkan dan mendidik peserta didik di bidang kognitif, afektif, dan psikomotor, sehingga menuntut adanya keahlian khusus bagi seseorang yang berprofesi sebagai guru PJOK. Uniknya pembelajaran PJOK tersebut menuntut guru PJOK memahami perkembangan jaman dengan diimbangi karakter yang baik. Kekuatan karakter yang baik sangat perlu dimiliki guru PJOK Non PNS. Kekuatan karakter adalah sikap positif individu yang tercermin dalam pikiran, perasaan dan perilaku secara konsisten ditunjukkan dalam keseharian yang dapat menguntungkan untuk diri sendiri dan orang lain (Rahmi *et al.*, 2021).

Lebih lanjut Kanca (2018), menjelaskan karakteristik guru pada abad 21, yaitu: (1) Guru disamping sebagai fasilitator juga harus menjadi motivator dan inspirator. (2) Guru mampu mentransformasikan diri dalam era pedagogi siber (era digital). (3) Guru harus memiliki kemampuan untuk menulis. (4) Guru harus kreatif dan inovatif dalam mengembangkan metode/ strategi /model belajar atau mencari pemecahan masalah-masalah belajar, sehingga meningkatkan kualitas pembelajaran berbasis TIK. (5) Guru harus mampu melakukan transformasi kultural. Beberapa karakteristik guru tersebut sudah seharusnya dapat juga dipahami dan diterapkan oleh guru PJOK Non PNS. Sementara itu, Purwanto (dalam Priyanto & Marwati, 2013) menjelaskan ciri-ciri guru penjas yang baik antara lain:

- 1) Selalu Mempunyai Energi Untuk Siswanya
 - 2) Mempunyai Tujuan Jelas Untuk Pelajaran
 - 3) Mempunyai Ketrampilan Mendisiplinkan yang Efektif
 - 4) Mempunyai Ketrampilan Manajemen Kelas yang Baik
 - 5) Bisa Berkomunikasi Dengan Baik Terhadap Orang Tua
 - 6) Mempunyai Harapan yang Tinggi Pada Siswanya
 - 7) Pengetahuan Tentang Kurikulum
 - 8) Pengetahuan Tentang Subjek yang Diajarkan
 - 9) Memberikan yang Terbaik Untuk Anak-Anak dan Proses
- Mempunyai Hubungan yang Berkualitas Dengan Siswa

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik guru PJOK Non PNS seharusnya dapat mejadi contoh bagi peserta didik dengan menyesuaikan perkembangan zaman dan teknologi. Karakteristik tersebut diantaranya; (1) guru menjadi fasilitator, motivator, dan inspirator; (2) mampu memahami perkembangan teknologi dan informasi; (3) memiliki kemampuan menulis, berpikir kritis dan memecahkan masalah; (4) kreatif dan inovatif mengembangkan metode/ strategi /model belajar; (5) memliki kemampuan komunikasi yang baik.

5. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru PJOK Non PNS

Penjelasan terkait kompetensi guru terdapat dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 10 yang menjelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Selanjutnya pada Pasal 10 ayat 1 dijelaskan lebih lanjut terkait kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang dapat diperoleh melalui pendidikan profesi. Penjelasan lain terkait kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru terdapat dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, menyebutkan bahwa setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional, kompetensi yang harus dimiliki seorang guru tersebut yaitu: (1) Kompetensi Pedagogik, (2) Kepribadian, (3) Sosial, (4) Profesional.

Kompetensi guru erat kaitannya dengan kinerja guru. Kompetensi merupakan landasan untuk mengetahui gambaran kualitas guru (Andina, 2018). Artinya jika guru memiliki kompetensi yang baik maka kinerja guru yang dilaksanakan juga akan lebih baik. Guru yang memiliki kompetensi baik, maka memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola pembelajaran yang lebih baik. Oleh karena itu, kompetensi menjadi landasan dalam penilaian kinerja guru. Sebagaimana dijelaskan pada Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (2010), bahwa penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan 4 (empat) domain kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Baik tidaknya kinerja guru dapat dilihat dari pelaksanaan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh guru disamping memiliki kualifikasi akademik (Lailatussaadah, 2015). Kualitas atau kompetensi yang dikuasai secara baik oleh guru akan terlihat juga dari prestasi siswa. Baiknya guru dan atau berkualitasnya guru akan berpotensi terhadap kemungkinan baik dan berkualitasnya peserta didik (Anggraeni, 2020).

Berdasarkan uraian diatas terkait kompetensi guru dan kinerja guru, dapat diketahui bahwa kompetensi dan kinerja guru memiliki hubungan yang sangat erat. Kinerja guru dipengaruhi kompetensi guru. Jika guru belum menguasai

kompetensi secara keseluruhan maka kinerjanya dapat dilihat belum maksimal. Begitupun sebaliknya, jika kinerja guru yang terlihat tidak maksimal, maka kompetensi yang dikuasai guru juga belum maksimal.

6. Pengaruh Gaji Guru Terhadap Kinerja Guru PJOK Non PNS

Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 15, menjelaskan gaji adalah hak yang diterima oleh guru atau dosen atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Masih dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 14 ayat 1 (a) dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum 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 berdasarkan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.

Berdasarkan penjelasan terkait gaji guru diatas, maka diketahui bahwa gaji guru dapat dikatakan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang dilakukan guru dalam kurun waktu tertentu. Dengan begitu, seharusnya apabila nominal gaji guru kecil maka berbanding lurus dengan kinerja guru yang belum baik, begitupun sebaliknya. Berikut merupakan beberapa penjelasan ahli dan penelitian terdahulu terkait gaji dan kinerja guru.

Jika kenaikan gaji guru dan peningkatan kesejahteraan terjadi, maka minat orang-orang untuk menjadi guru akan tinggi. Jika minat masyarakat untuk

menjadi guru tinggi, maka akan terjadi persaingan yang mana dapat meningkatkan kualitas guru karena calon guru akan menyiapkan dirinya semaksimal mungkin agar diterima menjadi guru (Mansir, 2020). Membayar gaji lebih besar, maka kemungkinan besar pula perusahaan akan memperoleh karyawan yang memiliki kualifikasi lebih baik, sangat termotivasi, dan akan bertahan lebih lama dalam perusahaan atau loyalitas yang sangat tinggi (Vahdist & Mahfudz, 2017). Jika kesejahteraan guru rendah maka akan rendah pula kinerjanya (Wiyani, 2019). Apabila gaji yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru maka dapat mempengaruhi semangat kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan (Zubair *et al*, 2017). Ketika guru diberi gaji yang adil dan strategis dan ketika didukung dalam pertumbuhan guru sebagai profesional, siswa memiliki kesempatan yang lebih baik untuk berhasil (Miles & Katz, 2018).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diketahui bahwa seharusnya gaji guru berbanding lurus dengan kinerja guru. Artinya jika gaji guru kecil atau dibawah Upah Minimum Regional (UMR) maka kinerja guru tersebut juga belum baik. Begitupun sebaliknya, jika gaji guru paling tidak sudah setara dengan UMR maka kinerja guru seharusnya sudah dapat dikatakan baik.

7. Pengaruh Kompetensi dan Gaji Terhadap Kinerja Guru PJOK Non PNS

Peningkatan kinerja guru terus dilakukan oleh pemerintah dengan berbagai upaya, baik melalui program sertifikasi guru, melakukan pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan,

pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan dan peningkatan mutu manajemen sekolah. kinerja guru yang berkualitas akan berpengaruh pada mutu pembelajaran, mutu lulusan, mutu pendidikan dan pencapaian tujuan pendidikan (Lailatussaadah, 2015). Penjelasan kinerja guru oleh Muslim & Wekke (2018), bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja guru adalah prestasi kerja guru secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas yang didasarkan pada kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan kompetensi sosial (Mangkunegara, 2015). Kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diemban dan rasa tanggung jawab moral dipundak guru tersebut (Asiatina, 2011). Begitu pentingnya kinerja guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru (Asiatina, 2011). Upaya meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan (Muslim & Wekke, 2018). Mengingat pentingnya kinerja guru, tentu terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dijelaskan oleh Wiyani (2019), menjelaskan setidaknya ada delapan faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain: (1) kepribadian; (2) keterampilan mengajar; (3) keterampilan berkomunikasi; (4) keterampilan berubungan dengan masyarakat;

(5) kedisiplinan; (6) kesejahteraan; (7) budaya kerja; (8) pengembangan profesi keguruan. Penjelasan lain, oleh Pramesti & Muhyadi (2018), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya: (1) supervise kepala sekolah; (2) iklim kerja; (3) motivasi kerja guru; (4) status sosial ekonomi guru. Tidak jauh berbeda, Farmawati *et al* (2018) menjelaskan, bahwa kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, lingkungan kerja dan kesejahteraan guru berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemampuan mengajar, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Yuliani, 2015). Kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru mempengaruhi kinerja guru (Susanto, 2015). Ada pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru (lingkungan fisik sekolah, insentif atau gaji dan kebijakan sekolah) terhadap kinerja guru (Hidayatullah, 2018). Motivasi kerja, kesejahteraan dan supervisi mempunyai efektivitas kontribusi positif dan sangat signifikan terhadap kinerja guru non PNS (Estanurdianto, 2019). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru dijelaskan Mansir (2020), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru di Indonesia diantaranya gaji yang rendah yang berarti adanya perhatian yang sedikit terhadap guru di Indonesia oleh pemerintah, dan banyak guru yang kurang update dengan teknologi.

Berdasarkan penjelasan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru diatas, dapat diketahui bahwa kompetensi guru dan gaji guru termasuk dari beberapa faktor tersebut. Berikut merupakan penjelasan ahli dan beberapa

penelitian terdahulu tentang hubungan kompetensi guru dan gaji guru dengan kinerja guru.

Kompetensi guru dan kesejahteraan guru merupakan aspek penting untuk berhasil meningkatkan kualitas pendidikan (Maba *et al.*, 2018). Motivasi kerja dan sertifikasi berperan penting dalam upaya mempertinggi kesejahteraan dan kinerja guru serta kinerja guru dapat diprediksi melalui kesejahteraan guru (Zulkifli *et al.*, 2014). Terdapat determinasi kompetensi, motivasi berprestasi dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru (Asiatina, 2011). Ada pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap pemberian gaji, dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru (Merdja & Seto, 2020). Gaji guru secara positif berhubungan dengan ekspresi dan perilaku emosi positif anak-anak di kelas, dan anak-anak di kelas guru yang dapat memberikan kebutuhan pembelajaran menunjukkan ekspresi dan perilaku emosional yang lebih positif daripada anak-anak di kelas guru yang tidak dapat memberikan kebutuhan pembelajaran (King *et al.*, 2016). Tingkat dan struktur gaji guru bukan hanya faktor penting yang mempengaruhi pasokan guru sekolah dasar dan menengah, tetapi penting untuk menarik, melatih, dan mempertahankan guru berkualitas tinggi, sehingga berdampak pada kualitas pendidikan dan pengajaran di sekolah secara keseluruhan (Xuehui, 2018).

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa kompetensi guru dan gaji guru dapat mempengaruhi kinerja guru. Artinya jika guru memiliki dan menguasai kompetensi guru dengan baik dan mendapatkan gaji yang paling tidak sesuai dengan UMR maka dapat mempengaruhi kinerjanya menjadi lebih baik.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan merupakan beberapa penelitian terdahulu yang dipandang penulis memiliki beberapa bagian kesamaan dengan penelitian ini. Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Asiatina (2011) berjudul “Determinasi Kompetensi, Motivasi Berprestasi, dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Busungbiu”. Penelitian dilakukan pada sampel 92 orang dari SMP Negeri se-Kecamatan Busungbiu. Relevan karena pendekatan penelitian yang sama yaitu penelitian kuantitatif. Selain itu, kesamaan pada variabel terikat (kinerja guru) dan termasuk variabel bebas (kompetensi guru dan kesejahteraan yang didalamnya termasuk gaji guru). Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut. Pertama, ditemukan bahwa terdapat determinasi yang positif dan signifikan antara kompetensi guru (X_1) dan kinerja guru (Y). Kedua, terdapat determinasi yang positif dan signifikan motivasi berprestasi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Ketiga, terdapat determinasi yang positif dan signifikan kesejahteraan guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y) dengan koefisien korelasi $r_{x_3y} = 0,376$, dan koefisien determinasi $(r_{x_3y})^2 = (0,376)^2 = 14,10\%$ yang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $\hat{O} = 112,030 + 0,281X_3$. Keempat, secara simultan, terdapat determinasi kompetensi, motivasi berprestasi dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Rohman (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru”. Dipublikasikan pada Jurnal

Madinaska Manajemen dan Keguruan pada tahun 2020. Relevan karena jenis penelitian yang sama yaitu penelitian kuantitatif. Selain itu, kesamaan pada variabel terikat (kinerja guru) dan variabel bebas (kompetensi guru). Hasil pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ertanto & Suharnomo (2011) berjudul “Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Self Esteem* sebagai *Variabel Intervening* (Studi Pada PDAM Kabupaten Grobogan)”. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (2) Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap diri sendiri harga diri, (3) Harga diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (4) Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan self harga diri sebagai variabel mediasi. Indikator dan instrumen gaji dalam penelitian Ertanto & Suharnomo (2011) akan menjadi referensi juga dimodifikasi oleh penulis dalam penelitian yang akan diangkat. Memiliki persamaan sekaligus perbedaan dengan penelitian yang akan penulis angkat. Variabel yang terlibat dalam Ertanto & Suharnomo (2011) berkaitan dengan Gaji dan kinerja, sedangkan penulis dalam penelitian ini akan melibatkan kompetensi guru sebagai tambahan variabel bebas. Perbedaan selanjutnya adalah berkaitan dengan konteks penelitian yang dilakukan oleh Ertanto & Suharnomo (2011) dilakukan pada responden karyawan PDAM, sedangkan

dalam penelitian yang akan penulis angkat dilakukan pada responden guru PJOK Non PNS.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Xuehui (2018) dengan judul “*Teacher Salaries and the Shortage of High-Quality Teachers in China’s Rural Primary and Secondary Schools*”. Fokus penelitian Xuehui (2018) tersebut pada kesenjangan antara gaji guru serta tunjangan guru perkotaan dan pedesaan di China yang mengakibatkan hilangnya guru berkualitas dan menimbulkan kekurangan structural di sekolah pedesaan. Kesimpulan dan saran dari Xuehui (2018) yaitu untuk meningkatkan ketersediaan dan kualitas guru di pedesaan, perlu secara efektif dan sistematis meningkatkan gaji pokok dan subsidi guru pedesaan sesuai dengan undang-undang. Penelitian Xuehui (2018) relevan dengan penelitian yang akan diangkat oleh penulis karena memiliki kesamaan variabel yaitu gaji guru. Beberapa bagian dari penelitian Xuehui (2018) memperkuat penelitian yang akan diangkat penulis, salah satunya temuan bahwa tingkat dan struktur gaji guru bukan hanya faktor penting yang mempengaruhi pasokan guru sekolah dasar dan menengah, tetapi juga penting untuk menarik, melatih, dan mempertahankan guru berkualitas tinggi, sehingga berdampak pada kualitas pendidikan dan pengajaran di sekolah secara keseluruhan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Farmawaty *et al.*, (2018) yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Ekonomi pada SMA Negeri di Kota Makassar”. Tujuan penelitian tersebut untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi

kerja guru, lingkungan kerja dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru ekonomi pada SMA Negeri di Kota Makassar secara parsial dan simultan. Hasil penelitian Farmawaty *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, lingkungan kerja dan kesejahteraan guru berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi pada SMA Negeri di Kota Makassar. Penelitian tersebut memiliki variabel mirip dengan penelitian yang akan penulis angkat, yaitu kompetensi guru, gaji guru yang termasuk kesejahteraan guru dan kinerja guru. Namun dalam konteks *setting* penelitian terdapat perbedaan, jika Farmawaty *et al.*, (2018) lebih memilih responden Kepala Sekolah atau tim Penilai Kinerja Guru yang dibentuk oleh Kepala Sekolah, guru ekonomi SMA Negeri di Kota Makassar baik PNS maupun Non PNS, dalam hal ini penulis akan fokus pada Kepala Sekolah, Guru PJOK Non PNS, teman sejawat dari guru PJOK Non PNS, dan siswa pada tingkatan yang lebih rendah yaitu SMP atau sederajat dan berlokasi di Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayatullah (2018) berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru IPS SMP dan MTs di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng”. Tujuan penelitian Hidayatullah (2018) yaitu (1) untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor (lingkungan fisik sekolah, insentif/gaji dan kebijakan sekolah) berpengaruh terhadap kinerja guru IPS SMP dan MTs di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng secara parsial; dan (2) Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor

(lingkungan fisik sekolah, insentif/gaji dan kebijakan sekolah) secara simultan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru (lingkungan fisik sekolah, insentif/gaji dan kebijakan sekolah) terhadap kinerja guru IPS SMP dan MTs di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng. Penelitian tersebut memiliki variabel mirip dengan penelitian yang akan penulis angkat, yaitu gaji guru, dan kinerja guru. Penelitian Hidayatullah (2018) lebih memilih fokus pada kinerja guru IPS SMP dan MTs di Kecamatan Mariowaro Kabupaten Soppeng, sedangkan penulis akan fokus pada kinerja guru PJOK Non PNS SMP atau sederajat di Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah.

C. Kerangka Pikir

Pendidikan menjadi kebutuhan pokok bagi setiap manusia dalam upaya menentukan nasib hidup. Termasuk bagi setiap anak di Indonesia. Namun pendidikan di Indonesia masih tertinggal jika dibandingkan dengan pendidikan di beberapa Negara tetangga. Ketertinggalan pendidikan di Indonesia tersebut, tidak terlepas dari masalah pokok pendidikan di Indonesia yaitu rendahnya kualitas pendidik/ guru dan rendahnya gaji guru. Belum meratanya kualitas pendidik dan gaji guru yang mensejahterakan tersebut menjadi poin penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dan mencapai tujuan pendidikan Indonesia secara keseluruhan.

Berbicara kualitas guru, erat kaitannya dengan kompetensi guru dan kinerja guru. Jika kompetensi guru baik, maka akan berpengaruh terhadap kinerja guru menjadi baik pula. Begitupun sebaliknya, jika kompetensi guru yang kurang baik

maka kinerja guru menjadi kurang baik. Pada kenyataannya, kompetensi guru di Indonesia baik PNS maupun Non PNS masih kurang baik dan perlu ditingkatkan. Guru Non PNS atau Honorer merupakan guru yang belum diangkat oleh Negara menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Termasuk didalamnya adalah guru Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan (PJOK) Non PNS.

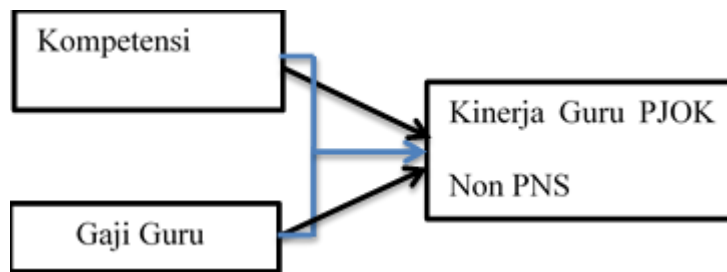
Kompetensi yang harus dikuasai guru PJOK Non PNS tidak berbeda dengan guru lain yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Empat kompetensi tersebut yang kemudian menjadi dasar dalam penentuan baik atau buruknya kinerja guru. Selain kompetensi guru, gaji guru juga menjadi salah satu faktor berpengaruh terhadap kinerja guru.

Gaji guru di Indonesia, khususnya gaji guru Non PNS belum bisa dikatakan layak untuk memenuhi kebutuhan hidup. Diakui atau tidak, gaji guru di Indonesia khususnya guru Non PNS masih jauh dari harapan, masih jauh dari UMR di masing-masing Kabupatennya. Meskipun pemerintah telah berupaya dengan adanya program sertifikasi guru namun tidak semua guru dapat mengikuti karena syarat yang tidak mudah. Sangat disayangkan, padahal gaji dapat mempengaruhi kinerja. Apabila gaji yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru maka dapat mempengaruhi semangat kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Namun jika kesejahteraan guru rendah maka akan rendah pula kinerjanya.

Guru PNS maupun non PNS dalam kinerjanya memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama. Pada kenyataan, berdasarkan studi pendahuluan dan

penelitian terdahulu kinerja guru Non PNS masih belum baik. Termasuk didalamnya kinerja guru PJOK Non PNS di Kabupaten Cilacap. Hal tersebut terjadi karena beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, diantaranya: supervisi, iklim kerja, motivasi kerja, status sosial ekonomi, kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, kesejahteraan, gaji guru, dan kebijakan sekolah. Dalam penelitian ini hanya difokuskan pada kompetensi guru dan gaji guru PJOK Non PNS SMP di Kabupaten Cilacap guna menghindari adanya pelebaran pokok pembahasan, agar penelitian lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian dapat tercapai.

Berdasarkan beberapa uraian terkait dengan kerangka berpikir penelitian dapat dilihat keterkaitan yang erat antar faktor yang mempengaruhi kinerja guru, kompetensi guru, dan gaji guru. Jika diterjemahkan dalam bentuk gambar, maka kerangka berpikir penelitian yang akan penulis lakukan adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

D. Hipotesis Penelitian

1. Ho : Tidak terdapat pengaruh gaji guru terhadap kinerja guru PJOK non PNS SMP di Kabupaten Cilacap.
Ha : Terdapat pengaruh gaji guru terhadap kinerja guru PJOK non PNS SMP di Kabupaten Cilacap.

2. Ho : Tidak terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru PJOK non PNS SMP di Kabupaten Cilacap.

Ha : Terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru PJOK non PNS SMP di Kabupaten Cilacap.

3. Ho : Tidak terdapat pengaruh gaji guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru PJOK non PNS SMP di Kabupaten Cilacap.

Ha : Terdapat pengaruh gaji guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru PJOK non PNS SMP di Kabupaten Cilacap.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu pendekatan penelitian yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif sangat memungkinkan peneliti menggunakan kuisioner untuk melakukan pengambilan data. Kuisioner yang akan digunakan sebagai alat pengumpulan data sebelumnya telah diuji validitas dan realibitasnya. Peneliti dalam hal ini menggunakan teknik korelasi untuk menentukan arah dalam pengumpulan data penelitian.

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai yaitu mengetahui pengaruh gaji guru dan kompetensi guru terhadap kinerja Guru PJOK non PNS SMP di Kabupaten Cilacap, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian *Ex Post Facto* yaitu desain penelitian yang di dalamnya tidak terjadi manipulasi variabel bebas. Menurut Sugiyono (2010) penelitian *ex post facto* merupakan suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian meruntut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya kejadian tersebut.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di beberapa Sekolah Menengah Pertama sederajat di Kabupaten Cilacap dengan pertimbangan merupakan Kabupaten terluas di Jawa Tengah dengan jumlah sekolah dan guru juga lebih banyak

terkhusus Guru PJOK Non PNS yang akan memperkuat penelitian. Selain itu, penulis memilih lokasi ini dikarenakan lokasi yang mudah diakses. Lokasi ini dapat memberikan efisiensi waktu dan mudah dijangkau oleh penulis. Dengan demikian akan mempermudah penulis menggali informasi saat penelitian. Penelitian berlangsung pada bulan Juli sampai September 2022.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 127 Guru PJOK Non PNS. Data tersebut diambil dari data anggota Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) PJOK Kabupaten Cilacap.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2010), jika subjek populasi kurang dari 100 orang sebaiknya semua dijadikan sampel, jika subjek populasi lebih dari 100 orang dapat diambil 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih dari populasi.

Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Penentuan sampel dengan mempertimbangkan beberapa karakteristik sampel, diantaranya: (1) sampel merupakan Guru PJOK Non PNS SMP tidak berstatus PPPK atau GTY yang mengajar di SMP sederajat Kabupaten Cilacap; (2) belum mengikuti PPG/ belum memiliki sertifikat pendidik; (3) masa bakti mengajar tidak lebih dari 5 tahun. Selain sampel dengan kriteria/ karakteristik tersebut, pihak lain yang terlibat dalam pengisian angket/ kuesioner penelitian ini adalah atasan (Kepala Sekolah), teman sejawat, dan siswa. Rincian dari ketiga elemen tersebut yaitu atasan

dari setiap sampel Guru PJOK Non PNS menilai kompetensi dan kinerja, teman sejawat dari setiap sampel Guru PJOK Non PNS menilai kinerja, dan siswa dari setiap sampel Guru PJOK Non PNS menilai kinerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 15 Guru PJOK Non PNS SMP. Pihak lain yang terlibat dalam pengisian angket/ kuesioner yaitu atasan dari setiap sampel Guru PJOK Non PNS menilai kompetensi dan kinerja, teman sejawat dari setiap sampel Guru PJOK Non PNS menilai kinerja, dan siswa dari setiap sampel Guru PJOK Non PNS menilai kinerja.

D. Variabel Penelitian

Variabel bebas pada penelitian ini terbagi menjadi dua variabel, yaitu Gaji Guru PJOK non PNS SMP di Kabupaten Cilacap (X1) dan Kompetensi Guru PJOK non PNS SMP di Kabupaten Cilacap (X2). Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Guru (Y).

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu kompetensi guru dan gaji guru, kemudian variabel terikat yaitu kinerja guru.

1. Kinerja guru PJOK Non PNS adalah proses dan hasil kerja guru yang baik dan benar secara profesional dalam bentuk prestasi baik secara kuantitas maupun kualitas berdasar pada peraturan yang berlaku, kode etik dan kompetensi guru. Untuk mengungkap kinerja Guru PJOK Non PNS menggunakan instrumen Penilaian Kinerja Guru (PKG) dilakukan oleh 3 penilai yaitu atasan dari Guru PJOK Non PNS, siswa, dan teman sejawat dari

Guru PJOK Non PNS. Indikator instrumen kinerja Guru PJOK Non PNS disesuaikan dengan penilai. Indikator instrumen kinerja Guru PJOK Non PNS (atasan dari Guru PJOK Non PNS) yaitu ketaatan dalam menjalankan ajaran agama, tanggung jawab, kejujuran, kedisiplinan, keteladanan, etos kerja, inovasi dan kreativitas, kemampuan menerima kritik dan saran, kemampuan berkomunikasi, kemampuan bekerjasama. Indikator instrumen kinerja Guru PJOK Non PNS (teman sejawat) yaitu perilaku guru sehari-hari, hubungan guru dengan teman sejawat, perilaku profesional guru. Indikator instrument kinerja Guru PJOK Non PNS (siswa) yaitu penguasaan materi guru kemahiran dalam mengajar, perilaku guru sehari-hari, hubungan social dengan siswa.

2. Kompetensi guru PJOK Non PNS dapat diartikan sebagai kemampuan kerja setiap guru yang mencakup berbagai aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi guru PJOK Non PNS meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional. Untuk mengungkap kompetensi Guru PJOK Non PNS tersebut menggunakan instrumen Uji Kompetensi Guru yang diadopsi dari Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (2010) yang dipublikasikan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) dengan indikator: Menguasai karakteristik peserta didik; Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; Pengembangan kurikulum; Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik; Memahami dan mengembangkan potensi; Komunikasi dengan Peserta Didik; Penilaian dan Evaluasi; Bertindak sesuai

dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional; Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan; Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru; Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif; Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat; Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan mendukung mata pelajaran yang diampu; Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif. Penilaian kompetensi Guru PJOK Non PNS dilakukan oleh atasan dari Guru PJOK Non PNS.

3. Gaji guru PJOK Non PNS merupakan hak atas kewajiban dan prestasi yang telah dikerjakan oleh guru berupa gaji pokok, tunjangan, dan penghasilan lain sebagai guru dalam bentuk uang, dibayarkan oleh instansi atau sekolah kepada guru yang bersangkutan secara berkala. Untuk mengungkap variabel tersebut menggunakan instrumen yang diadopsi dari penelitian Ertanto & Suhanomo (2011) dengan indikator sebagai berikut: (1) Keadilan Internal, diantaranya keadilan internal kenaikan gaji, keadilan internal tunjangan, keadilan internal insentif, keadilan internal gaji; (2) Keadilan eksternal, diantaranya keadilan eksternal kenaikan gaji, keadilan eksternal tunjangan, keadilan eksternal insentif, keadilan eksternal gaji. Instrumen gaji guru disebarkan pada Guru PJOK Non PNS.

F. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

1. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini, penulis menggunakan metode angket (kuesioner). Metode angket atau kuesioner adalah suatu daftar pernyataan atau

pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang diteliti. Pada penelitian ini, angket kinerja guru disebarkan kepada atasan Guru PJOK Non PNS, teman sejawat Guru PJOK Non PNS, dan siswa; angket kompetensi guru disebarkan kepada atasan Guru PJOK Non PNS; angket gaji guru disebarkan kepada Guru PJOK Non PNS. Data yang didapat kemudian dikumpulkan dan dianalisis dengan uji prasyarat dan uji regresi.

2. Instrumen Penelitian

a. Instrumen Kinerja Guru

Instrumen untuk mengukur kinerja guru diadopsi dari system Penilaian Kinerja guru (PKG). Indikator Instrumen kinerja guru pada penelitian ini berdasarkan pada Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) terkait dengan penguasaan pengelolaan pembelajaran oleh guru. Penilai untuk penilaian kinerja guru pada penelitian ini adalah atasan dari Guru PJOK Non PNS, siswa, dan teman sejawat dari Guru PJOK Non PNS.

Tabel 6 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru

Penilai	Indikator	Item
Atasan	Ketaatan dalam menjalankan ajaran agama	1
	Tanggung jawab	2
	Kejujuran	3
	Kedisiplinan	4
	Keteladanan	5
	Etos Kerja	6
	Inovasi dan kreativitas	7
	Kemampuan menerima kritik dan saran	8
	Kemampuan berkomunikasi	9
	Kemampuan bekerjasama	10
Teman	Perilaku guru sehari-hari	1,2,3,4,5,6,7

sejawat		,8,9,10,11
	Hubungan guru dengan teman sejawat	12,13,14,15, 16,17,18,19, 20,21
	Perilaku profesional guru	22,23,24,25, 26,27,28,29, 30
Siswa	Penguasaan materi guru	1,2,3,4,5,6
	Kemahiran dalam mengajar	7,8,9,10,11, 12,13,14,15, 16,17,18,19, 20
	Perilaku guru sehari-hari	21,22,23,24, 25,26,27,28, 29,30,31,32, 33,34,35
	Hubungan social dengan siswa	36,37,38,39, 40,41,42

b. Instrumen Kompetensi Guru

Instrumen kompetensi guru mengadopsi dari Uji Kompetensi Guru yang dipublikasikan pada system Penilaian Kinerja Guru (PKG). Indikator instrumen kompetensi guru berdasarkan pada Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (2010) yang dipublikasikan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) terkait indikator kompetensi guru dengan rincian: 4 ranah kompetensi (pedagogic, kepribadian, social, profesional), 14 kompetensi (7 pedagogik, 3 kepribadian, 2 sosial, dan 2 profesional), dan 78 item (45 pedagogik, 18 kepribadian, 6 sosial, 9 profesional). Penilai responden untuk penilaian kompetensi guru pada penelitian ini adalah atasan dari Guru PJOK Non PNS.

Tabel 7 Kisi-Kisi Instrumen Kompetensi Guru

Ranah Kompetensi	Indikator Kompetensi	Item
Pedagogik	Menguasai karakteristik peserta didik	1,2,3,4,5,6
	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	7,8,9,10,11,12
	Pengembangan kurikulum	13,14,15,16
	Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik	17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27
	Memahami dan mengembangkan potensi	28,29,30,31,32,33,34
	Komunikasi dengan Peserta Didik	35,36,37,38,39,40
	Penilaian dan Evaluasi	41,42,43,44,45
Kepribadian	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	46,47,48,49,50
	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	51,52,53,54,55
	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru	56,57,58,59,60,61,62,63
Sosial	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif.	64,65,66
	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat	67,68,69
Profesional	Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	70,71,72
	Mengembangkan keprofesional melalui tindakan reflektif	73,74,75,76,77,78

c. Instrumen Gaji Guru

Instrumen gaji guru diadopsi dari penelitian Ertanto & Suhanomo (2011) dengan indikator sebagai berikut: (1) Keadilan Internal, diantaranya keadilan internal kenaikan gaji, keadilan internal tunjangan, keadilan

internal insentif, keadilan internal gaji; (2) Keadilan eksternal, diantaranya keadilan eksternal kenaikan gaji, keadilan eksternal tunjangan, keadilan eksternal insentif, keadilan eksternal gaji. Berikut merupakan kisi-kisi instrument gaji guru:

Tabel 8 Kisi-Kisi Instrumen Gaji Guru

Variabel	Faktor	Indikator	Butir Pernyataan
Gaji Guru	Keadilan Internal	Kenaikan Gaji	1
		Tunjangan	2,3,4
		Insentif	5,6,7
		Gaji	8,9,10,11,12
	Keadilan Eksternal	Kenaikan gaji	13,14
		Tunjangan	15,16
		Insentif	17,18
		Gaji	19,20

Perolehan persentase skor pada setiap responden yang dinilai ini kemudian dikonversikan menggunakan skala nilai. Skala nilai yang digunakan adalah angket skala nilai 1-5, dengan rincian sebagai berikut: (a) skor 1 untuk penilaian sangat tidak sesuai, (b) skor 2 untuk penilaian tidak sesuai, (c) skor 3 untuk penilaian cukup sesuai, (d) skor 4 untuk penilaian sesuai, (e) skor 5 untuk penilaian sangat sesuai. Skor yang diperoleh terlebih dahulu diubah menjadi nilai persentase dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Penilaian} = \frac{\text{skor yang diperoleh}}{\text{skor maksimal}} \times 100\%$$

Sumber: Sudijono (2009)

Setelah skor mentah diubah menjadi nilai persentase, selanjutnya dikonversikan dengan menggunakan norma penilaian yang mengacu pada penilaian acuan patokan (PAP) dengan rentang persentase sebagai berikut:

Tabel 9 Penilaian Acuan Patokan (PAP)

No	Rentang Skor Nilai	Keterangan
1.	80% - 100%	Sangat Baik
2.	70% - 79%	Baik
3.	60% - 69%	Cukup Baik
4.	45% - 59%	Kurang Baik
5.	< 44%	Sangat Kurang Baik

Diadopsi dari: Sudijono (2009)

G. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Validitas Instrumen

Penyusunan instrumen penelitian ini mendapatkan bimbingan dari dosen pembimbing. Validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi dan validitas empiris. Pengujian validitas isi pada instrument penelitian ini dengan *expert judgement* yang dilakukan oleh dua ahli yaitu Dosen Program Magister Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta Bapak Dr. Drs. Jaka Sunardi, M.Kes., dan Dr. Guntur, M.Pd. Pengujian validitas empiris dengan uji coba instrumen. Validitas instrumen dapat diketahui melalui korelasi *product moment pearson* menggunakan bantuan program SPSS.

Berikut merupakan rumus *pearson product moment*:

$$r_{XY} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} (N \Sigma Y^2 - \Sigma XY^2)}$$

Keterangan:

- N = Banyaknya sampel
- ΣXY = Jumlah perkalian variabel X dan Y (nilai korelasi)
- ΣX = Jumlah nilai variabel X
- ΣY = Jumlah nilai variabel Y
- ΣX^2 = Jumlah pangkat dua nilai variabel X
- ΣY^2 = Jumlah pangkat dua nilai variabel Y
- Σr = Koefisien korelasi

Dalam uji validitas, setiap pertanyaan/ pernyataan membandingkan r hitung dan r tabel.

- a. Jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrument dianggap valid
- b. Jika r hitung $< r$ tabel maka instrument dianggap tidak valid sehingga instrument tidak dapat digunakan untuk penelitian.

2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas pada dasarnya merupakan konsistensi instrumen penelitian yang digunakan. Penentuan reliabilitas instrumen pada penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach's*. Apabila nilai *Alpha Cronbach's* lebih besar dari 0.6 maka dinyatakan reliable.

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(\frac{\Sigma \sigma_1^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} : Reliabilitas yang dicari
- n : Banyak butir pertanyaan

$\Sigma\sigma_1^2$: Jumlah varian skor tiap-tiap item

σ^2 : Varians total

Tingkat reliabilitas dengan *alpha cronbach's* diukur berdasarkan alpha 0 sampai 1 yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10. Kategori Nilai Alpha Cronbach's

Nilai Alpha Cronbach's	Kriteria Nilai
0.00 - 0.20	Kurang reliabel
0.21 - 0.40	Agak Reliabel
0.41 - 0.60	Cukup Reliabel
0.61 - 0.80	Reliabel
0.81 - 1.00	Sangat reliabel

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen yang dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS statistics 25. Maka ditemukan hasil uji sebagai berikut:

1. Instrumen Kinerja Guru oleh Atasan

Instrumen penilaian kinerja guru oleh atasan dinilai oleh 6 kepala sekolah dan terdiri dari 10 pernyataan. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) $>$ r tabel ($N= 6, r_{tabel}= 0.811$). Berdasarkan pengujian validitas instrumen kinerja guru oleh atasan, diperoleh hasil:

Tabel 11. Uji Validitas Kinerja Guru oleh Atasan

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	.861	.811	Valid
2.	.987	.811	Valid

3.	.861	.811	Valid
4.	.861	.811	Valid
5.	.861	.811	Valid
6.	.861	.811	Valid
7.	.861	.811	Valid
8.	.907	.811	Valid
9.	.861	.811	Valid
10.	.987	.811	Valid

Berdasarkan uji reliabilitas dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 ($0,952 > 0,60$), maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penilaian kinerja guru oleh atasan dinyatakan **reliabel**.

Tabel 12 Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru oleh Atasan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.952	10

2. Instrumen Kinerja Guru oleh Teman Sejawat

Instrumen penilaian kinerja guru oleh teman sejawat dinilai oleh 6 guru pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan, instrumen terdiri dari 30 pertanyaan. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) $>$ r tabel ($N= 6, r_{tabel} = 0.811$). Berdasarkan pengujian validitas instrumen kinerja guru oleh atasan, diperoleh hasil:

Tabel 13. Uji Validitas Kinerja Guru oleh Teman Sejawat

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	.948	.811	Valid
2.	.948	.811	Valid

3.	.948	.811	Valid
4.	.948	.811	Valid
5.	.996	.811	Valid
6.	.843	.811	Valid
7.	.996	.811	Valid
8.	.996	.811	Valid
9.	.996	.811	Valid
10.	.996	.811	Valid
11.	.996	.811	Valid
12.	.996	.811	Valid
13.	.996	.811	Valid
14.	.996	.811	Valid
15.	.939	.811	Valid
16.	.883	.811	Valid
17.	.996	.811	Valid
18.	.996	.811	Valid
19.	.996	.811	Valid
20.	.996	.811	Valid
21.	.996	.811	Valid
22.	.996	.811	Valid
23.	.996	.811	Valid
24.	.996	.811	Valid
25.	.996	.811	Valid
26.	.996	.811	Valid
27.	.996	.811	Valid
28.	.948	.811	Valid
29.	.948	.811	Valid
30.	.948	.811	Valid

Berdasarkan uji reliabilitas dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 ($0,984 > 0,60$), maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penilaian kinerja guru oleh teman sejawat dinyatakan *reliabel*.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.984	30

3. Instrumen Kinerja Guru oleh Siswa

Instrumen penilaian kinerja guru oleh siswa dinilai oleh 120 siswa, instrumen terdiri dari 42 pertanyaan. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) $>$ r tabel ($N= 120$, $120= 0.176$). Berdasarkan pengujian validitas instrumen kinerja guru oleh atasan, diperoleh hasil:

Tabel 14. Uji Validitas Kinerja Guru oleh Teman Sejawat

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	.377 ^{**}	.176	Valid
2.	.316 ^{**}	.176	Valid
3.	.343 ^{**}	.176	Valid
4.	.366 ^{**}	.176	Valid
5.	.380 ^{**}	.176	Valid
6.	.451 ^{**}	.176	Valid
7.	.469 ^{**}	.176	Valid
8.	.508 ^{**}	.176	Valid
9.	.497 ^{**}	.176	Valid
10.	.557 ^{**}	.176	Valid
11.	.526 ^{**}	.176	Valid
12.	.537 ^{**}	.176	Valid
13.	.556 ^{**}	.176	Valid
14.	.565 ^{**}	.176	Valid
15.	.580 ^{**}	.176	Valid
16.	.690 ^{**}	.176	Valid
17.	.679 ^{**}	.176	Valid
18.	.676 ^{**}	.176	Valid
19.	.646 ^{**}	.176	Valid
20.	.644 ^{**}	.176	Valid
21.	.592 ^{**}	.176	Valid
22.	.574 ^{**}	.176	Valid
23.	.502 ^{**}	.176	Valid
24.	.559 ^{**}	.176	Valid
25.	.585 ^{**}	.176	Valid
26.	.658 ^{**}	.176	Valid
27.	.602 ^{**}	.176	Valid
28.	.642 ^{**}	.176	Valid

29.	.614 ^{**}	.176	Valid
30.	.581 ^{**}	.176	Valid
31.	.551 ^{**}	.176	Valid
32.	.656 ^{**}	.176	Valid
33.	.571 ^{**}	.176	Valid
34.	.533 ^{**}	.176	Valid
35.	.556 ^{**}	.176	Valid
36.	.623 ^{**}	.176	Valid
37.	.586 ^{**}	.176	Valid
38.	.558 ^{**}	.176	Valid
39.	.619 ^{**}	.176	Valid
40.	.611 ^{**}	.176	Valid
41.	.604 ^{**}	.176	Valid
42.	.613 ^{**}	.176	Valid

Berdasarkan uji reliabilitas dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 ($0,944 > 0,60$), maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penilaian kinerja guru oleh siswa dinyatakan **reliabel**.

Tabel 15 Uji Reliabilitas Kinerja Guru oleh Siswa

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.944	42

4. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kompetensi Guru oleh Atasan

Instrumen penilaian kompetensi guru oleh teman atasan dinilai oleh 6 atasan, instrumen terdiri dari 78 pertanyaan. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) $>$ r tabel ($N= 6, r_{tabel}= 0.811$). Berdasarkan pengujian validitas instrumen kompetensi guru oleh atasan, diperoleh hasil:

Tabel 16. Uji Validitas Kompetensi Guru oleh Atasan

No	r hitung	No	r hitung	r tabel	Keterangan
----	------------	----	------------	-----------	------------

1.	.999	41.	.999	.811	Valid
2.	.999	42.	.999	.811	Valid
3.	.999	43.	.999	.811	Valid
4.	.999	44.	.999	.811	Valid
5.	.999	45.	.999	.811	Valid
6.	.999	46.	.999	.811	Valid
7.	.999	47.	.999	.811	Valid
8.	.999	48.	.999	.811	Valid
9.	.999	49.	.999	.811	Valid
10.	.999	50.	.999	.811	Valid
11.	.999	51.	.999	.811	Valid
12.	.999	52.	.999	.811	Valid
13.	.999	53.	.999	.811	Valid
14.	.999	54.	.999	.811	Valid
15.	.999	55.	.999	.811	Valid
16.	.999	56.	.999	.811	Valid
17.	.999	57.	.999	.811	Valid
18.	.999	58.	.999	.811	Valid
19.	.999	59.	.999	.811	Valid
20.	.999	60.	.999	.811	Valid
21.	.999	61.	.999	.811	Valid
22.	.999	62.	.999	.811	Valid
23.	.999	63.	.999	.811	Valid
24.	.999	64.	.999	.811	Valid
25.	.999	65.	.999	.811	Valid
26.	.999	66.	.999	.811	Valid
27.	.999	67.	.933	.811	Valid
28.	.999	68.	933	.811	Valid
29.	.999	69.	933	.811	Valid
30.	.999	70.	933	.811	Valid
31.	.999	71.	933	.811	Valid
32.	.999	72.	933	.811	Valid
33.	.999	73.	933	.811	Valid
34.	.999	74.	933	.811	Valid
35.	.999	75.	933	.811	Valid
36.	.999	76.	933	.811	Valid
37.	.999	77.	933	.811	Valid
38.	.999	78.	933	.811	Valid
39.	.999			.811	Valid
40.	.999			.811	Valid

Berdasarkan uji reliabilitas dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 ($1,000 > 0,60$), maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penilaian kompetensi guru oleh atasan dinyatakan *reliabel*.

Tabel 17 Uji Reliabilitas Kompetensi Guru oleh Atasan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
1.000	78

5. Instrumen Penilaian Gaji oleh Guru PJOK

Instrumen penilaian gaji guru oleh guru PJOK dinilai oleh 6 guru pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan, instrumen terdiri dari 20 pertanyaan. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) $>$ r tabel ($N= 6, r_{6} = 0.811$). Berdasarkan pengujian validitas instrumen kinerja guru oleh atasan, diperoleh hasil:

Tabel 18 Uji Validitas Gaji Guru oleh Guru PJOK

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	.953 ^{**}	.811	Valid
2.	.952 ^{**}	.811	Valid
3.	.971 ^{**}	.811	Valid
4.	.935 ^{**}	.811	Valid
5.	.952 ^{**}	.811	Valid
6.	.943 ^{**}	.811	Valid
7.	.966 ^{**}	.811	Valid
8.	.935 ^{**}	.811	Valid
9.	.930 ^{**}	.811	Valid
10.	.952 ^{**}	.811	Valid

11.	.971 ^{**}	.811	Valid
12.	.924 ^{**}	.811	Valid
13.	.951 ^{**}	.811	Valid
14.	.970 ^{**}	.811	Valid
15.	.970 ^{**}	.811	Valid
16.	.970 ^{**}	.811	Valid
17.	.941 ^{**}	.811	Valid
18.	.966 ^{**}	.811	Valid
19.	.952 ^{**}	.811	Valid
20.	.922 ^{**}	.811	Valid

Berdasarkan uji reliabilitas dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 ($0,989 > 0,60$), maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penilaian kinerja guru oleh teman sejawat dinyatakan *reliabel*.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.989	20

H. Teknik Analisis Data

Sesuai dengan tujuan dalam penelitian ini, maka data yang telah terkumpul dari responden dianalisis dengan analisis statistik. Teknik analisis statistik dimulai dari statistik deskriptif untuk mengetahui berapa besar rerata skor, median, mode, simpangan baku serta distribusi frekuensi dari data masing-masing variabel yang telah terkumpulkan.

Kegunaan statistik deskriptif ini adalah untuk menggambarkan suatu keadaan dengan apa adanya secara obyektif tanpa dipengaruhi dari dalam diri peneliti atau secara subyektif. Kategori pada masing-masing variabel (kompetensi guru, gaji guru, dan kinerja guru) menggunakan rumus pengkategorian variabel menurut Djemari Mardapi, (2008) sebagai berikut:

Tabel 19 Pengkategorian Variabel

Kategori	Rentang Skor
Sangat Tinggi	$x \geq (Mi+1,5 SDi)$
Tinggi	$Mi \leq x < (Mi+1,5 SDi)$
Rendah	$(Mi-1,5 SDi) \leq X < Mi$
Sangat Rendah	$x < (Mi-1,5 SDi)$

Keterangan:

Mi = mean ideal

Sdi = standar deviasi

X = nilai atau skor yang menjelaskan kategori.

Adapun nilai mean ideal (Mi) dan standar deviasi (SDi) diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Mean ideal (Mi)} = (\text{Skor Tertinggi} + \text{skor terendah}) / 2$$

$$\text{Standar deviasi ideal (SDi)} = (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}) / 6$$

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Perhitungan uji normalitas ini menggunakan rumus *Kolmogorov Smirnov Z* dengan menggunakan program SPSS 25. Uji normalitas *Kolmogorov Smirnov Z* merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Nilai residual dinyatakan normal jika nilai *signifikansi* > 0,05. Sedangkan jika nilai *signifikansi* < 0,05, maka dinyatakan tidak berdistribusi normal

2. Uji Linearitas

Pengujian hipotesis hubungan antar variabel dilakukan dengan menentukan persamaan garis regresinya terlebih dahulu, untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Linieritas dilakukan terhadap variabel-variabel bebas yang terdiri dari kompetensi guru dan gaji guru serta variabel terikat yaitu kinerja guru. Pengujian yang digunakan untuk mengetahui linieritas suatu variabel yaitu menggunakan uji F (Sugiyono, 2010) dengan rumus:

$$F_{reg} = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan:

F_{reg} : Harga Korelasi

N : Jumlah Kasus

M : Jumlah Prediktor

R : Koefisien Korelasi

Setelah didapat nilai F, kemudian dikorelasikan dengan nilai F pada tabel dengan taraf signifikansi 5%. Jika nilai F hasil analisis (F_a) lebih kecil dari F tabel (F_t) maka hubungan kriterium dengan prediktor adalah hubungan linier. Jika F hasil analisis (F_a) lebih besar dari F tabel (F_t) maka hubungan kriterium dengan prediktor adalah hubungan non linier.

3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas. Analisis ini akan menunjukkan nilai interkorelasi antar variabel bebas. Pengujian dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinearitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016) :

- 1) Jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance < 0,01, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas > 0,8 maka terjadi multikolinearitas. Tetapi jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas < 0,8 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Berikut rumus untuk menghitung koefisien korelasi menurut (Sugiyono, 2010):

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} (n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi Antara Variabel X Dan Y

N = Jumlah Responden

$\sum xy$ = Jumlah Perkalian Antara X Dan Y

$\sum x$ = Jumlah Nilai X

$\sum y$ = Jumlah Nilai Y

$\sum x^2$ = Jumlah Kuadrat Dari X

$\sum y^2$ = Jumlah Kuadrat Dari Y

Syarat terjadinya multikolinieritas adalah Jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas $> 0,8$ maka terjadi multikolinearitas. Tetapi jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas $< 0,8$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heterokedastisitas yang di gunakan adalah uji Glejser dengan kriteria jika signifikansi $> 0,05$ maka data yang diperoleh tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

I. Analisis Regresi

Analisis data yang digunakan menggunakan metode analisis regresi sederhana dan regresi berganda, data regresi sederhana menggunakan satu variabel bebas sedangkan data regresi berganda menggunakan dua variabel bebas. Analisis regresi ini digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian pertama, kedua dan ketiga.

1. Uji koefisien determinasi (R^2)

Uji R^2 digunakan untuk mengetahui besar kemampuan dari model yang dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat. Apabila R^2 bernilai kecil maka

dapat diketahui bagaimana variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat sangat terbatas dan menunjukkan bahwa ada sebab-sebab lain yang menjadi factor dari variabel terikat, sedangkan apabila R^2 mempunyai nilai yang besar maka variabel bebas dapat menjelaskan dengan baik variabel terikat tersebut (Ghozali, 2016).

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Cara melakukan uji signifikan simultan adalah dengan melihat hasil dari nilai tabel Anova, apabila nilai signifikansi F lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yang ada terhadap variabel terikat. Rumus uji F Sugiyono (2010) sebagai berikut:

$$F_{reg} = \frac{R^2(N+m-1)}{m(1-R^2)}$$

Keterangan:

F_{reg} : Harga F Garis Regresi

R: Koefisien Korelasi Antara Kriteria Dengan Prediktor

N: Cacah Kasus

Untuk membantu proses pengolahan data secara cepat dan tepat maka dalam penelitian ini pengolahan data dilakukan melalui program *SPSS* untuk uji F. Dasar pengambilan keputusan uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig $< 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel maka terdapat pengaruh variable bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

- 2) Jika nilai sig >0,05, atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variable bebas secara Bersama-sama terhadap variabel terikat.

3. Uji T

Dalam uji hipotesis yang perlu dilakukan adalah dengan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru PJOK Non PNS SMP sederajat dan pengaruh variabel gaji guru terhadap kinerja guru PJOK Non PNS SMP sederajat. Menurut Sugiyono (2010) uji t dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Yang Ditemukan

n = Jumlah Responden

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan t_{tabel}

Untuk membantu proses pengolahan data secara cepat dan tepat maka dalam penelitian ini pengolahan data dilakukan melalui program *SPSS* untuk uji t. Dasar pengambilan keputusan uji t sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig < 0.05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai sig >0.05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan gaji guru terhadap kinerja guru PJOK Non PNS khususnya di Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau sederajat di Kabupaten Cilacap. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi serta data penting sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan supaya dapat meningkatkan kinerja guru PJOK Non PNS baik di Kabupaten Cilacap maupun di seluruh daerah di Indonesia.

Penelitian ini dilaksanakan di 15 sekolah , 4 kecamatan, Kabupaten Cilacap pada tanggal 22 Agustus – 13 September 2022. Sampel yang digunakan terdiri dari 15 Guru PJOK Non PNS, 15 teman sejawat guru, 60 siswa, dan 15 atasan/ kepala sekolah. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Berdasarkan hasil pengumpulan data, maka diperoleh hasil penelitian yang diuraikan sebagai berikut:

Tabel 20 Sampel Penelitian

No.	Kecamatan	Nama Sekolah	Banyak Sampel				Total
			Guru PJOK Non PNS	Teman Sejawat Guru	Siswa	Atasan	
1	Karangpucung	1. MTs N 2 Cilacap	1	1	4	1	7
		2. MTs Nurul Huda Ciporos	1	1	4	1	7
		3. SMP Muhammadiyah 2	1	1	4	1	7

		Karangpucung					
		4. MTs Al Hidayah Karangpucung	1	1	4	1	7
2	Cimanggu	5. SMP Darussalam Cimanggu	1	1	4	1	7
		6. SMP Raden Fatah	1	1	4	1	7
		7. SMP Muhammadiyah Cimanggu	1	1	4	1	7
		8. MTs Ma'arif NU Cimanggu	1	1	4	1	7
3	Majenang	9. SMP Muhammadiyah Majenang	1	1	4	1	7
		10. SMP N 1 Majenang	1	1	4	1	7
		11. SMP Yos Sudarso	1	1	4	1	7
		12. SMP Islam Majenang	1	1	4	1	7
		13. SMP Diponegoro Majenang	1	1	4	1	7
4	Wanareja	14. MTs Al Hidayah Cibodas	1	1	4	1	7
		15. SMP Muhammadiyah 1 Wanareja	1	1	4	1	7
Jumlah			15	15	60	15	105

Tabel 21 Angket Penilaian Kinerja Guru oleh Atasan, Teman Sejawat, dan siswa

Responden	Atasan	Teman Sejawat	Siswa			
N1	43	129	192	195	190	205
N2	43	140	178	180	174	182
N3	43	104	150	195	206	188
N4	37	120	128	195	177	194
N5	38	125	187	195	192	195
N6	49	135	129	195	210	210
N7	42	150	210	180	195	177
N8	39	122	175	195	210	192

N9	45	133	210	210	195	210
N10	45	135	209	195	195	195
N11	37	135	201	195	209	210
N12	44	146	195	193	180	206
N13	47	127	180	178	194	200
N14	34	134	195	193	194	206
N15	47	142	210	208	194	188
Total	633	1977	11524			

Tabel 22 Data Penilaian Kompetensi dan Gaji Guru

Responden	Kompetensi Guru	%	Gaji Guru	%
N1	355	91%	74	74%
N2	307	79%	74	74%
N3	373	96%	71	71%
N4	360	92%	47	47%
N5	312	80%	64	64%
N6	338	87%	77	77%
N7	357	92%	74	74%
N8	375	96%	94	94%
N9	351	90%	81	81%
N10	364	93%	85	85%
N11	366	94%	80	80%
N12	358	92%	86	86%
N13	364	93%	78	78%
N14	372	95%	69	69%
N15	352	90%	78	78%

2. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui mengetahui apakah data hasil penelitian normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Perhitungan uji

normalitas ini menggunakan rumus *Kolmogorov Smirnov Z* dengan menggunakan program SPSS 25. Uji normalitas *Kolmogorov Smirnov Z* merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Nilai residual dinyatakan normal jika nilai *signifikansi* > 0,05. Sedangkan jika nilai *signifikansi* < **0,05**, maka dinyatakan tidak berdistribusi normal. Berikut ini table hasil perhitungan uji normalitas.

		Komp Guru	Gaji Guru	Kinerja Guru Atasan	Kinerja Guru Teman Sejawat	Kinerja Guru Siswa
N		15	15	15	15	15
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	360.00	75.47	42.20	131.80	183.27
	Std. Deviation	9.629	10.763	4.329	11.422	27.644
Most Extreme Differences	Absolute	.108	.179	.173	.142	.182
	Positive	.100	.104	.103	.123	.167
	Negative	-.108	-.179	-.173	-.142	-.182
Test Statistic		.108	.179	.173	.142	.182
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.192 ^c

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikan yang diperoleh dari perhitungan uji normalitas menggunakan program SPSS 25 sebagai berikut; (1) data variabel kompetensi guru adalah **0,2 > 0,05**, (2) data variabel gaji guru adalah **0,2 > 0,05**, (3) data variabel kinerja guru oleh atasan adalah **0,2 > 0,05**, (4) data variabel kinerja guru oleh teman sejawat adalah **0,2 > 0,05**, (5) data variabel kinerja guru oleh siswa adalah **0,192 > 0,05**, nilai residual berdistribusi *normal*.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel dilakukan dengan menentukan persamaan garis regresinya terlebih dahulu, untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Linieritas dilakukan terhadap variabel-variabel bebas yang terdiri dari kompetensi guru dan gaji guru serta variabel terikat yaitu kinerja guru. Dasar keputusan uji linearitas ditentukan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *signifikansi* > **0,05**, maka dapat disimpulkan terdapat linear antara variabel bebas dan variabel terikat.
- 2) Jika nilai *signifikansi* < **0,05**, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat tidak hubungan atau tidak linear.

Tabel 23 Uji Linearitas Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

Between Groups		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	2372.000	13	182.462	10.137	.242
	Linearity	175.696	1	175.696	9.761	.197
	Deviation from Linearity	2196.304	12	183.025	10.168	.241
Within Groups		18.000	1	18.000		
Total		2390.000	14			

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel kompetensi guru dan variabel kinerja guru diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh dari perhitungan uji linearitas menggunakan program SPSS 25 adalah **0.197 > 0,05**. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear dari kedua variabel.

Between Groups	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	2076.833	11	188.803	1.809	.343
Linearity	379.012	1	379.012	3.631	.153
Deviation from Linearity	1697.822	10	169.782	1.626	.379
Within Groups	313.167	3	104.389		
Total	2390.000	14			

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel gaji guru dan variable kinerja guru diketahui bahwa nilai signifikan yang diperoleh dari perhitungan uji linearitas menggunakan program SPSS 25 adalah **0.153 > 0,05**. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear dari kedua variabel.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas. Pengujian dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinearitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016) :

- 1) Jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance < 0,01, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

- 2) Jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas $> 0,8$ maka terjadi multikolinearitas. Tetapi jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas $< 0,8$ maka tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 24 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	474.739	328.505		1.445	.174		
KOMPETENSI GURU	-.694	.909	-.186	-.763	.460	.994	1.006
GAJI GURU	1.752	.814	.524	2.153	.052	.994	1.006

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas antara variabel gaji guru dan variabel kompetensi guru menggunakan program SPSS 25, diketahui bahwa nilai tolerance variabel kompetensi guru adalah $0,994 > 0,01$ dan VIF $1,006 < 10$. Sedangkan tolerance variabel gaji guru adalah $0,994 > 0,01$ dan VIF $1,006 < 10$. Maka berdasarkan hasil uji di atas dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heterokedastisitas yang di gunakan adalah uji Glejser dengan kriteria jika signifikansi $> 0,05$ maka data yang diperoleh tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	93.066	193.446		.481	.639
	KOMPETENSI GURU	-.217	.536	-.116	-.405	.693
	GAJI GURU	.113	.479	.068	.235	.818

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kompetensi guru $0,693 > 0,05$ dan gaji guru $0,818 > 0,05$, maka dapat **dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas**. Oleh karena itu, data dapat dilanjutkan pada pengujian berikutnya.

3. Analisis Regresi

Analisis data yang digunakan menggunakan metode analisis regresi sederhana dan regresi berganda, data regresi sederhana menggunakan satu variabel bebas sedangkan data regresi berganda menggunakan dua variabel bebas. Analisis regresi ini digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian pertama, kedua dan ketiga.

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 digunakan untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila R^2 bernilai kecil maka dapat diketahui bagaimana variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat sangat terbatas dan menunjukkan bahwa ada sebab-sebab lain yang menjadi factor dari variabel terikat, sedangkan apabila R^2 mempunyai nilai yang

besar maka variabel bebas dapat menjelaskan dengan baik variabel terikat tersebut.

Tabel 25 Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.578	.508	3.036

a. Predictors: (Constant), GAJI GURU, KOMPETENSI GURU

Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi R^2 di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,508 yang artinya pengaruh kompetensi dan gaji guru PJOK Non PNS terhadap kinerja guru berdasarkan uji tersebut adalah sebesar **50,8%**.

b. Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru PJOK Non PNS SMP sederajat dan pengaruh variabel gaji guru terhadap kinerja guru PJOK Non PNS SMP sederajat. Untuk membantu proses pengolahan data secara cepat dan tepat maka dalam penelitian ini pengolahan data dilakukan melalui program *SPSS 25* untuk uji t. Dasar pengambilan keputusan uji t sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig < 0.05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai sig > 0.05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat

pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-29.160	9.991		-2.919	.007
	KOMPETENSI DAN GAJI GURU	.969	.039	.978	24.833	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Diketahui hasil pengujian Uji t menggunakan program SPSS 25 =diperoleh nilai *signifikansi* $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel bebas yaitu kompetensi guru dan gaji guru terhadap variabel terikat (Y) kinerja guru. Selain itu, berdasarkan perhitungan t table dengan rumus: $t \text{ table} = t (\alpha/2; n-k-1) = t (0,025; 27) = 2,051$. Berdasarkan hasil uji t tabel diperoleh hasil nilai t hitung $24,833 > t \text{ table } 2,051$, sehingga disimpulkan **Ha diterima** terdapat pengaruh kompetensi guru dan gaji guru terhadap kinerja guru PJOK non PNS SMP di Kabupaten Cilacap.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Cara melakukan uji signifikan simultan adalah dengan melihat hasil dari nilai tabel Anova, apabila nilai signifikansi F lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yang ada terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *sig* < **0,05** atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variable bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai *sig* > **0,05**, atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variable bebas secara Bersama-sama terhadap variabel terikat.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	551240.200	1	551240.200	616.679	.000 ^b
Residual	25028.767	28	893.885		
Total	576268.967	29			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI DAN GAJI GURU

Berdasarkan hasil uji F di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel bebas (x) yaitu kompetensi guru dan gaji guru secara simultan terhadap variabel terikat (y) yaitu kinerja guru adalah $0,000 < 0,005$ dan nilai f hitung **616,67 > 3,33** nilai F table. Rumus f tabel = F (k; n-k) = F (2; 29) = 3,33. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan kompetensi guru dan gaji guru terhadap kinerja guru PJOK non PNS SMP di Kabupaten Cilacap.

B. Pembahasan

Hasil pembahasan dalam penelitian ini untuk menjawab tiga rumusan masalah dan hipotesis, antara lain sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaji dan Kompetensi Guru PJOK Non PNS Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji F diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel bebas (X) yaitu kompetensi guru dan gaji guru secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja guru adalah $0,000 < 0,005$ dan nilai f hitung $616,67 > 3,33$ nilai F table. Rumus f tabel = $F(k; n-k) = F(2; 29) = 3,33$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan kompetensi guru dan gaji guru terhadap kinerja guru PJOK non PNS SMP di Kabupaten Cilacap. Hasil analisa data tersebut mendukung hipotesis yang diajukan bahwa kompetensi dan gaji guru secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru PJOK Non PNS SMP di Kabupaten Cilacap. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farmawati et al (2018) mendapatkan kesimpulan bahwa, kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, lingkungan kerja dan kesejahteraan guru berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian dari Asiatina (2011) juga mengemukakan bahwa terdapat determinasi kompetensi, motivasi berprestasi dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru. Adapun pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap pemberian gaji dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru (Merdja & Seto, 2020). Ketika guru PJOK Non PNS memiliki dan menguasai kompetensi guru dengan baik dan mendapatkan gaji yang layak sesuai kebutuhan hidup sehari-hari maka kinerja sebagai guru yang dihasilkan menjadi lebih baik.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian Uji t menggunakan program SPSS 25. Diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa

terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. Selain itu, berdasarkan perhitungan t table dengan rumus: $t_{table} = t_{(\alpha/2; n-k-1)} = t_{(0,025;27)} = 2,051$. Berdasarkan hasil uji t tabel diperoleh hasil nilai t hitung $24,833 > t_{table} 2,051$, sehingga disimpulkan hipotesis diterima terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru PJOK non PNS SMP di Kabupaten Cilacap. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Rohman (2020) bahwa kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Diperkuat oleh Susanto (2015) juga mengemukakan bahwa kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru. Penelitian dari Andina (2018) menghasilkan kesimpulan serupa yaitu kompetensi guru merupakan landasan untuk mengetahui gambaran kualitas guru. Hasil dari penelitian ini dan penelitian terdahulu menggambarkan sangat pentingnya kompetensi guru bagi semua guru termasuk guru PJOK Non PNS. Landasan dari pernyataan tersebut tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru, menyebutkan bahwa setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional, kompetensi yang harus dimiliki seorang guru yaitu: (1) kompetensi pedagogik; (2) kompetensi kepribadian; (3) kompetensi sosial; dan (4) kompetensi profesional. Ketika guru belum menguasai kompetensi secara keseluruhan maka kinerjanya dapat dilihat belum maksimal. Begitu

sebaliknya, jika guru memiliki dan menguasai kompetensi dengan baik maka kinerja guru tersebut lebih baik. Sebagaimana dijelaskan Lailatussaadah (2015) bahwa baik tidaknya kinerja guru dapat dilihat dari pelaksanaan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh guru disamping memiliki kualifikasi akademik.

3. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian Uji t menggunakan program SPSS 25. Diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaji guru terhadap kinerja guru. Selain itu, berdasarkan perhitungan t table dengan rumus: $t_{table} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 27) = 2,051$. Berdasarkan hasil uji t tabel diperoleh hasil nilai t hitung $24,833 > t_{table} 2,051$, sehingga disimpulkan hipotesis diterima terdapat pengaruh gaji guru terhadap kinerja guru PJOK non PNS SMP di Kabupaten Cilacap. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Zubair et al (2017) yang mengemukakan bahwa apabila gaji yang diberikan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru maka dapat mempengaruhi semangat kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Sementara itu, jika gaji guru rendah maka akan rendah pula kinerjanya (Wiyani, 2019). Penelitian lain dari Mansir (2020) menjelaskan bahwa jika kenaikan gaji guru dan peningkatan kesejahteraan terjadi, maka minat orang-orang untuk menjadi guru akan tinggi. Jika minat masyarakat untuk menjadi guru tinggi, maka akan terjadi persaingan yang mana dapat meningkatkan kualitas guru

karena calon guru akan menyiapkan dirinya semaksimal mungkin. Hal senada juga disampaikan Xuehui (2018) yang menyimpulkan bahwa tingkat dan struktur gaji guru bukan hanya faktor penting mempengaruhi pasokan guru sekolah dasar dan menengah, tetapi juga penting untuk menarik, melatih, dan mempertahankan guru berkualitas tinggi, sehingga berdampak pada kualitas pendidikan dan pengajaran di sekolah secara keseluruhan. Sementara itu, hak guru mendapatkan gaji yang layak tertuang dalam UU RI No. 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen Pasal 14 ayat 1 (a) bahwa dalam melaksanakan tugas profesionalnya, guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum 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 berdasarkan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Gaji Guru PJOK Non PNS SMP terhadap Kinerja di Kabupaten Cilacap. Memiliki keterbatasan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi R^2 nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,508 yang artinya pengaruh kompetensi dan gaji guru PJOK Non PNS terhadap kinerja guru berdasarkan uji tersebut adalah sebesar **50,8%**. Hal ini dikarenakan jumlah sampel yang seharusnya lebih banyak,

keterbatasan jarak dan waktu tidak memungkinkan untuk menentukan sampel seluruh Kabupaten Cilacap.

2. Beberapa responden dalam penelitian ini sedang berada diluar sekolah karena acara tertentu, karena itu dalam pengisian dan pengumpulan data angket terjadi keterlambatan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan pada bagian sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh gaji guru terhadap kinerja guru PJOK non PNS SMP di Kabupaten Cilacap. Hal ini berdasarkan hasil uji t yaitu nilai *signifikansi* $0,000 < 0,05$ dan berdasarkan perhitungan t tabel diperoleh hasil nilai t hitung **24,833** > **t tabel 2,051**, sehingga disimpulkan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh gaji guru terhadap kinerja guru PJOK non PNS SMP di Kabupaten Cilacap.
2. Terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru PJOK non PNS SMP di Kabupaten Cilacap. Hal ini berdasarkan hasil uji t yaitu nilai *signifikansi* $0,000 < 0,05$ dan berdasarkan perhitungan t tabel diperoleh hasil nilai t hitung **24,833** > **t tabel 2,051**, sehingga disimpulkan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru PJOK non PNS SMP di Kabupaten Cilacap.
3. Berdasarkan hasil uji F diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel bebas (x) yaitu kompetensi guru dan gaji guru secara simultan terhadap variabel terikat (y) yaitu kinerja guru adalah $0,000 < 0,005$ dan nilai f hitung **616,67** > **3,33** nilai F table. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan gaji guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru PJOK non PNS SMP di Kabupaten Cilacap.

B. Implikasi

Berdasarkan temuan dan hasil penelitian pengembangan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hal tersebut berimplikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaji guru berpengaruh terhadap kinerja guru PJOK SMP Non PNS di Kabupaten Cilacap. Kenaikan gaji guru perlu dikaji sesuai dengan kebutuhan guru sehari-hari, perlu dipertimbangkan juga kesejahteraan guru.
2. kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru PJOK SMP Non PNS di Kabupaten Cilacap. Untuk meningkatkan kompetensi guru perlu diselenggarakan pendidikan atau pelatihan terkait pengetahuan pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan. Selain itu, pelatihan peningkatan skill juga perlu diselenggarakan guna meningkatkan kompetensi guru PJOK Non PNS.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka saran yang bisa disampaikan peneliti diantaranya sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi serta data penting sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan supaya dapat meningkatkan kinerja guru PJOK baik Non PNS baik di Kabupaten Cilacap maupun di seluruh daerah di Indonesia.
2. Bagi pemangku kebijakan dalam hal ini adalah Kepala Sekolah, gaji guru sangat mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, hasil ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan gaji serta kesejahteraan guru Non PNS.

3. Bagi guru, kompetensi guru sangat mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, guru diharapkan terus meng*upgrade* perkembangan ilmu pengetahuan. Sehingga dapat membantu serta mendukung guru dalam proses pembelajaran yang berkembang.
4. Bagi mahasiswa atau peneliti, jumlah sampel guru PJOK Non PNS sebaiknya diperluas guna memperoleh data hasil uji yang lebih signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduljabar, B. (2011). *Pengertian pendidikan jasmani*. Diakses Tanggal, 17 November 2021.
- Agung, I. (2014). *Kajian Pengaruh Kompetensi Kepribadian dan Sosial terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Ilmiah VISI*, 9(2), 83-92.
- Agung, I., Raharjo, S. B., Sabon, S. S., Supriyadi, T., Mustari, I., M, F. J., & Utari, N. R. (2018). *Evaluasi Pembinaan Guru melalui Program Guru Pembelajar guna Menuju Tingkat Keterampilan Berpikir Tinggi (HOTS)*. Jakarta: Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan, Badan Penelitian dan Pengembangan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Ahmad, M. A. (2019). *Komunikasi Sebagai Wujud Kompetensi Sosial Guru di Sekolah*. *Jurnal Komodifikasi*, Vol.7, 33-44.
- Akiba, M., Chiu, Y. L., Shimizu, K., & Liang, G. (2012). *Teacher salary and national achievement: A cross-national analysis of 30 countries*. *International Journal of Educational Research*, 53, 171-181.
- Alkornia, S. (2016). *Studi Deskriptif Kompetensi Pedagogik dan Profesionalisme Guru PAUD Dharma Wanita Binaan SKB Situbondo*.
- Andina, E. (2018). *Efektivitas pengukuran kompetensi guru*. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 9(2), 204-220.
- Anggranei, F. N. (2020). *Realitas Kompetensi Guru Pasca Sertifikasi*. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 331-340.
- Anwar, H. (2020). *Relasi Kuasa Pengetahuan dalam Pendidikan Jasmani: Sebuah Telaah Arkeo-Geneologi Michel Foucault*. Yogyakarta: UNY Press.
- Aprileoni, W.P., Rulina, D., & Seftiawan, R. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bojongpicung*. *Jurnal Comm-edu*, Vol.3, No.3, September 2020.
- Ariani, F. (2009). *Pengaruh gaji terhadap komitmen guru honor pada sekolah menengah atas (SMA) swasta Josua Medan*. Universita Sumatra Utara. Skripsi.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Arsyad, A. R. (2019). *Pengelolaan Dan Pemberdayaan Guru Non-Pns Madrasah Negeri Di Kota Gorontalo (MIN, MTsN, MAN dan MAN IC)*. *EDUCANDUM*, 5(2), 221-233.
- Ashsiddiqi, H. (2012). *Kompetensi sosial guru dalam pembelajaran dan pengembangannya*. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 17(01), 61-71.
- Asiatina, I. P. (2011). *Determinasi kompetensi, motivasi berprestasi dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di kecamatan Busungbiu*. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran Ganेशha*, 7(2), 96875.
- Asnaldi, A. (2015). *Profesionalisme Guru Pendidikan Jasmani di Sekolah Dasar*. *Sport Science: Jurnal Ilmu Keolahragaan dan Pendidikan Jasmani*, 23(28), 1-15.
- Basri, J. (2018). *Mutu dan kesejahteraan guru di Indonesia*. *Jurnal Pendidikan Islam Rabbani*, 2(1).
- Brotosedjati, S. (2012). *Pengaruh Supervisi Kunjungan Kelas Oleh Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Sukoharjo*. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 18, No.3, 229-243.
- Chouhan, V. S., & Srivastava, S. (2014). *Understanding competencies and competency modeling—A literature survey*. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(1), 14-22.
- Chang, MC, Shaeffer, S., Al-Samarrai, S., Ragatz, AB, de Ree, J., & Stevenson, R. (2014). *Reformasi guru di Indonesia: Peran politik dan bukti dalam pembuatan kebijakan. Arah dalam Pembangunan-Pembangunan Manusia*. Washington, DC: Bank Dunia.
- Damanik, R. (2019). *Hubungan Kompetensi Guru dengan Kinerja Guru*. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2).
- Departemen Pendidikan Nasional. 2003. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas
- Depdikbud. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Ertanto, Y. D., & Suharnomo, S. (2011). *Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan dengan self esteem sebagai variabel intervening (studi pada PDAM Kabupaten Grobogan)* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).

- Estanurdianto, E. (2019). *Efektivitas Motivasi Kerja, Kesejahteraan dan Supervisi Terhadap Pelaksanaan Proses Pembelajaran Guru Non PNS. Media Manajemen Pendidikan, 1(3), 16-25.*
- Faizah, F., & Wilutama, A.B.A. (2020). *Occupational Well-Being Guru Berdasarkan Status Kepegawaian. PSIKOVIDYA, 24(1), 49-55.*
- Fatimaningrum, A. S. (2011). *Karakteristik Guru Dan Sekolah Yang Efektif Dalam Pembelajaran. Majalah Ilmiah Pembelajaran, 7(2).*
- Firmana, M. S. (2018). *Analisis Tingkat Kinerja Guru Tetap Yayasan (GTY) dan Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Swasta Se-Kota Malang. Parsimonia-Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 5(1), 41-52.*
- Giantara, F. (2019). *Model pengembangan kompetensi guru abad 21. Al-Mutharahah: Jurnal Penelitian Dan Kajian Sosial Keagamaan, 16(1), 59-83.*
- Halim, L., & Firmana, M. S. (2018). *Analisis Tingkat Kinerja Guru Tetap Yayasan Dan Guru Tidak Tetap Di Smk Swasta Se-kota Malang. Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, 12(1), 40-48.*
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif.* Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Harris, D. N., & Sass, T. R. (2011). *Teacher training, teacher quality and student achievement. Journal of public economics, 95(7-8), 798-812.*
- Heriswanto, H. (2018). *Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru SMP N 1 Lambuya Kab. Konawe Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Akrab Juara, 3(3), 136-152.*
- Hidayatullah, R. (2018). *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru IPS SMP dan MTS di Kecamatan Marioriwawo kabupaten Soppeng (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar).*
- Huda, M. (2017). *Kompetensi Kepribadian Guru dan Motivasi Belajar Siswa (Studi Korelasi pada Mata Pelajaran PAI). Jurnal Penelitian, Vol.11, No.2, 237-266.*
- Husain, R. (2016). *Guru Di Abad 21. PROSIDING, 13.*
- Indonesia, P. R. (2003). *Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Departemen Pendidikan Nasional.*

- Ismail, M. I. (2010). *Kinerja dan Kompetensi Guru dalam Pembelajaran*. Lentera Pendidikan, Vol.13, No.1, 44-63.
- Jaedun, A. (2009). *Evaluasi kinerja profesional guru*. Makalah. Jaedun@ yahoo.com. hal1-16.
- Kalu, M. R., Rede, A., & Mahpudz, A. (2016). *Kompetensi pedagogik dan profesional guru sekolah dasar yang tersertifikasi pada pembelajaran sains*. JSTT, 5(3).
- Kanca, I. N. (2018). *Menjadi Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan di Abad 21*. In *Prosiding Seminar Nasional IPTEK Olahraga (SENALOG)* (Vol. 1, No. 1, pp. 21-27).
- Karim, B. A. (2020). *Teori Kepribadian dan Perbedaan Individu*. *Education and Learning Journal*, 1(1), 40-49.
- King, E. K., Johnson, A. V., Cassidy, D. J., Wang, Y. C., Lower, J. K., & Kintner-Duffy, V. L. (2016). *Preschool teachers' financial well-being and work time supports: Associations with children's emotional expressions and behaviors in classrooms*. *Early Childhood Education Journal*, 44(6), 545-553.
- Komarudin, E. (2020). *Pengaruh Kompetensi Kepribadian dan Sosial Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa SD Muhammadiyah Kadisoro II*. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, Vol.5, No.1, 9-14.
- Kompas. (2018, April). *Kualitas Pendidikan Rendah*. *Kompas*, p. 7.
- Kurniawan, R. Y. (2016). *Identifikasi permasalahan pendidikan di Indonesia untuk meningkatkan mutu dan profesionalisme guru*. *Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia*, 1415-1420.
- Lailatussaadah, L. (2015). *Upaya peningkatan kinerja guru*. *Intelektualita*, 3(1).
- Lubis, H. (2018). *Kompetensi Pedagogik Guru Profesional*. *BEST Journal (Biology Education, Sains and Technology)*, 1(2), 16-19.
- Maba, W., Perdata, I. B. K., Astawa, I. N., & Mantra, I. B. N. (2018). *Conducting assessment instrument models for teacher competence, teacher welfare as an effort to enhance education quality*. *International research journal of management, IT and social sciences*, 5(3), 46-52.
- Madjid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru.

- Mangkunegara, A. A. A. P & Puspitasari, M. (2015). *Kecerdasan Emosi, Stres Kerja, dan Kinerja Guru SMA. Jurnal Kependidikan, Vol. 45, No.2, 142-155.*
- Mansir, F. (2020). *Kesejahteraan dan Kualitas Guru Sebagai Ujung Tombak Pendidikan Nasional Era Digital. Jurnal IKA PGSD (Ikatan Alumni PGSD) Unars, 8(2), 293-303.*
- Marnelizah, M. (2021). *Karakteristik guru yang efektif dalam pembelajaran. Program Studi Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia, Universitas Riau.*
- Maulana, R. (2014). *Hubungan Kompetensi Sosial dengan Kinerja Guru SD Islam Bunga Bangsa Samarinda Ditinjau dari Tipe Kepribadian. Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, 2(1).*
- Meiza, C. (2017). *Perbedaan kebahagiaan pada guru berstatus PNS dan honorer. Jurnal Psikologi, 9(2).*
- Melly, M. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Stres Kerja dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru. Jurnal Ilmu Manajemen, 6(2), 114-126.*
- Merdja, J., & Seto, S. (2020). *Pengaruh Pemberian Gaji Terhadap Motivasi Kerja dan Profesionalisme Guru Honor. PEDAGOGIKA, 11(1), 42-48.*
- Miles, K. H., & Katz, N. (2018). *Teacher salaries: A critical equity issue. State Education Standard, 18(3), 18.*
- Mulyasa. (2014). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muralidharan, K. (2012). *Long-term Effects of Teacher Performance Pay: Experimental Evidence from India. Society for Research on Educational Effectiveness.*
- Muslim, A. Q., & Wekke, I. S. (2018). *Model Penilaian Kinerja Guru. Al-TA'DIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan, 11(1), 37-54.*
- Muspiroh, N. (2016). *Peran kompetensi sosial guru dalam menciptakan efektifitas pembelajaran. Edueksos: Jurnal Pendidikan Sosial & Ekonomi, 4(2).*
- Mustakim, A., Utomo, S. W., & Murwani, J. (2017, October). *Pengaruh gaji dan insentif terhadap motivasi kerja guru di smk pgri i mejayan tahun 2017. In FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi (Vol. 5, No. 1).*

- Nasional, K. P., Mutu, D. J. P., & Kependidikan, P. D. T. (2010). *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru)*. Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- Negara, M. P. A. (2009). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Jakarta: Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- Nurika, Y., Ibnu, A. R., & Aziz, I.A. (2021). *Analisis Pengaruh Promosi, Keunggulan Produk, dan Penerapan Nilai Syariah Terhadap Minat Menabung Masyarakat (Studi Pada PT. BSI Kuala Tungkal, Jambi)*. *Jurnal Nisbah Vol.7, No.2 Tahun 2021*.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Standar Isi Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Pernanda, Y. A. (2021). *Perbedaan Kinerja Guru Honorer Dengan Pegawai Negeri Sipil*. *JOURNAL SCIENTIFIC OF MANDALIKA (JSM) e-ISSN 2745-5955, 2(1 (Januari), 37-44*.
- Pramesti, D., & Muhyadi, M. (2018). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA*. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS, 5(1), 43-56*.
- Puluhulawa, C. W. (2013). *Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Meningkatkan Kompetensi Sosial Guru*. *Makara Human Behavior Studies in Asia, 17(2), 139-148*.
- Purwati, A. A., & Kurniawan, J. (2018). *Analisis Pengaruh Gaji, Kedisiplinan Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru*. *Jurnal Cano Ekonomos, 7(1), 16-24*.
- Rachmawati. (2021). *Cerita Para Guru Honorer, Dilema antara Gaji Rendah dan Pengabdian Tanpa Kepastian*. *Kompas*. Diakses pada 20 Maret 2022. <https://regional.kompas.com/read/2021/02/22/11010081/cerita-para-guru-honorer-dilema-antara-gaji-rendah-dan-pengabdian-tanpa?page=all>

- Rahmatullah, M. (2016). *The Relationship between Learning Effectiveness, Teacher Competence and Teachers Performance Madrasah Tsanawiyah at Serang, Banten, Indonesia. Higher Education Studies, 6(1), 169-181.*
- Rahmi, F., Rachman, F. A., & Sembiring, L. S. (2021). *Kekuatan Karakter pada Guru Honorer Sekolah Luar Biasa (SLB) Kota Padang. Borobudur Psychology Review, 1(1), 22-28.*
- RI, K. P. N. (2019). Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Rink, J. (2010). *Teaching physical education for learning (pp. 350-370).* Boston, MA: McGraw-Hill Higher Education.
- Rohman, H. (2020). *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Madinasika Manajemen dan Keguruan, Vol. 1, No.2, 92-102.*
- Roqib, M., & Nurfuadi, N. (2020). *Kepribadian Guru.* CV. Cinta Buku.
- Rusman. (2011). *Model–Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sari, W. P. (2016). *Pengaruh gaji dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMA Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau. Tingkap, 12(1), 65-81.*
- Saripudin, S. (2014). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru Bidang Kompetensi Keahlian Teknik Instalasi Tenaga Listrik Di Smk. INVOTEC, 10(1).*
- Sopandi, A. (2019). *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Guru. Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 2(2), 121-130.*
- Sudrajat, J. (2020). *Kompetensi guru di masa pandemi COVID-19. Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, 13(1), 100-110.*
- Sukamto, Y., & Pardjono, P. (2016). *Pengaruh kompetensi guru, komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Andalan di Sleman. Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan, 9(2), 165-178.*
- Sulisworo, D., Nasir, R., & Maryani, I. (2017). *Identification of teachers' problems in Indonesia on facing global community. International Journal of Research Studies in Education, 6(2), 81-90.*
- Sunarsi, D. (2020). *Panduan Meningkatkan Kinerja & Kepuasan Guru.* Banten: Desanta Muliavisitama.

- Suparwoto, Prasetya, Z. K., Mundilarto, Sukardjo & Projosantoso, A. K. (2011). *Evaluasi Kinerja Guru IPA SD, SMP, SMA Pasca Sertifikasi. Jurnal Kependidikan, Vol. 41, No.1, 87-110.*
- Supriyadi, T., Listiawati, N., & Retnowati, H. (2019). *Tunjangan Guru Berbasis Kinerja.* Jakarta: Puslitjakdikbud.
- Supriyono, A. (2017). *Pengaruh kompetensi pedagogik, profesional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. Jurnal Pendidikan, 18(2), 1-12.*
- Suryobroto, A. S. (2004). *Peningkatan Kemampuan Manajemen Guru Pendidikan Jasmani. Jurnal pendidikan jasmani Indonesia, 1(1).*
- Susanto, H. (2012). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan. Jurnal Pendidikan Vokasi, 2(2).*
- Syah, H. (2013). *Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan pada PT. Graha Raja Empat. Jurnal Ilmu Manajemen, 1(2), 462-471.*
- Syahrin, A., Amiruddin, A., & Bustamam, B. (2017). *Peran Guru Pendidikan Jasmani Dalam Membentuk Karakter Siswa Pada Mts Se-Banda Aceh Tahun Pelajaran 2016/2017. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Jasmani, Kesehatan Dan Rekreasi, 3(2).*
- Uno, H. B., Lamatenggo, N, & Solong, N. P. (2014). *Teori Variabel Keguruan & Pengukurannya.* Gorontalo: Penerbit Sultan Amai Press.
- UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Vahdist, R., & Mahfudz, M. (2017). *Pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah). Diponegoro Journal of Management, 6(1), 389-303.*
- Winarni, S., & Lismadiana, L. (2020). *Kompetensi guru pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan ditinjau dari usia dan jenis sekolah. Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia, 16(1), 101-114.*
- Wiyani, N. A. (2019). *Pengembangan Profesi Keguruan Pada Era Revolusi Industri 4.0.* Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Xuehui, A. (2018). *Teacher salaries and the shortage of high-quality teachers in China's rural primary and secondary schools. Chinese Education & Society, 51(2), 103-116.*

- Yontz, B. D., & Wilson, R. E. (2021). *Teacher Salary Differentials and Student Performance: Are They Connected?. Journal of Educational Issues, 7(1), 168-183.*
- Yudiarto, M. S., & Karo, D. K. (2021). *Dampak Gaji Terhadap Motivasi Kerja Guru Agama Kristen dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. Inculco Journal of Christian Education, 1(1), 33-44.*
- Yuli, N. (2020). *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi Pedagogik Guru. Jurnal Al Mabhats, 5(1), 77-103.*
- Zubair, A., Sasongko, R. N., & Aliman, A. (2017). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. Manajer Pendidikan, 11(4).*
- Zulkifli, M., Darmawan, A., & Sutrisno, E. (2014). *Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru. Persona: Jurnal Psikologi Indonesia, 3(02)*

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian



**MUHAMMADIYAH MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
SMP MUHAMMADIYAH NGEEMPLAK**

AKREDITASI : A

Alamat : Banjarharjo, Bimomartani, Ngemplak, Sleman, Yogyakarta 55584
Telepon: 0274 – 2860350 | Email : smpmuhngemplak@gmail.com

SURAT KETERANGAN

No. A.1/11/e.26/VII/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Cahyo Nugroho, S.Pd., M.Pd.
NIP : -
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SMP Muhammadiyah Ngemplak

Menerangkan bahwa:

Nama : Afan Ginanjar
NIM : 20733251016
Program Studi : Pendidikan Jasmani – S2
Fakultas : Fakultas Ilmu Keolahragaan
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta

Benar-benar telah selesai melaksanakan Uji Validasi Instrumen Penelitian sejak tanggal 23 Juni 2022 s.d 15 Juli 2022 di SMP Muhammadiyah Ngemplak dengan judul tugas akhir "Pengaruh Kompetensi dan Gaji Guru Pendidikan Jasmani Non PNS Terhadap Kinerja di Kabupaten Cilacap". Hal ini dilaksanakan untuk melengkapi keperluan penulisan Tugas Akhir bagi yang bersangkutan.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ngemplak, 20 Juli 2022
Kepala Sekolah

Cahyo Nugroho, S.Pd., M.Pd.
NIP





PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 3 TURI
ꦱꦶꦏꦸꦒꦠꦤ꧀ꦱꦭꦺꦩꦤ꧀ꦢꦶꦤꦤꦥꦺꦝꦶꦏꦤ꧀
ꦱꦺꦏꦺꦩꦺꦤꦺꦁꦩꦺꦤꦺꦁꦥꦺꦠꦤꦤꦺꦒꦼꦫꦶꦠꦺꦤꦠꦸꦫꦶ

Soprayan Girikerto, Turi, Sleman, Yogyakarta 55551
Telepon (0274) 2876381 E-mail : smpn3.turi@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 426/171

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lilik Supomo, S.Pd
NIP : 19690504 199802 1 001
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit kerja : SMP Negeri 3 Turi

Menerangkan bahwa nama yang tertera di bawah ini :

Nama : Afan Ginanjar
NIM : 20733251016
Program Studi : Pendidikan Jasmani – S2, Universitas Negeri Yogyakarta

Benar-benar telah melakukan Uji Instrumen dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Gaji Guru Pendidikan Jasmani Non PNS Terhadap Kinerja di Kabupaten Cilacap” di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Turi

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Turi, 10 Juli 2022
Kepala Sekolah

Lilik Supomo S,Pd
NIP. 19690504 199802 1 001



YAYASAN MARDIWIJANA GONZAGA
SMP SANTO ALOYSIUS TURI

Terakreditasi : A
Alamat: Donokerto, Turi, Sleman, Yogyakarta. 55551.
Tlp/Faks: (0274) 896963

NSS: 202040209044

NDS: 2004020030

SURAT KETERANGAN
NOMOR : 031/SMP-ALTRI/IV/2022

Yang bertandatangan di bawah ini Kepala SMP Santo Aloysius Turi, Kabupaten Sleman, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Agnes Natalia Endry Krisnawardani M.Pd.
NIP/NUPTK : 7555756658300013
Jabatan : Kepala Sekolah
Sekolah : SMP Santo Aloysius Turi

Menerangkan bahwa kami memberikan surat balasan atas penelitian kepada :

Nama : Afan Ginanjar
NIM : 20733251016
Program Studi : Pendidikan Jasmani – S2
Fakultas : Ilmu Keolahragaan

Telah melaksanakan penelitian di SMP Santo Aloysius Turi, Kabupaten Sleman dalam rangka menyusun Tugas Akhir dengan judul : **Pengaruh Kompetensi dan Gaji Guru Pendidikan Jasmani Non PNS Terhadap Kinerja di Kabupaten Cilacap**

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan : di Sleman
Tanggal : 18 Juli 2022

Kepala SMP Santo Aloysius Turi

Agnes Natalia Endry Krisnawardani M.Pd.
NUPTK. 7555756658300013



**YAYASAN PAMUNGKAS DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
SMP PAMUNGKAS MLATI**

Terakreditasi : A

Alamat: Cebongan Tlogoadi Mlati Sleman Yogyakarta 55286
Telp. (0274) 864575

**SURAT KETERANGAN
Nomor: / / /2022**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muh Noor Rubiyanto,S.Pd
Jabatan : Kepala SMP Pamungkas Mlati
Alamat : Cebongan Tlogoadi Mlati Sleman Yogyakarta 55286

menerangkan bahwa:

Nama : Afan Ginanjar
NIM : 20733251016
Program Studi : Pendidikan Jasmani-S2
Kampus/ Instansi : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melaksanakan kegiatan uji validitas dan reliabilitas instrumen pada 23 Juni – 15 Juli 2022 dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi dan Gaji Guru PJOK Non PNS terhadap Kinerja di Kabupaten Cilacap”.

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mlati, 16 Juli 2022
Kepala Sekolah



Muh Noor Rubiyanto,S.Pd



PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 2 NGAGLIK

ꦱꦼꦭꦩꦤ꧀ꦱꦼꦭꦩꦤ꧀ꦥꦺꦩꦸꦠꦤꦶꦁꦥꦺꦝꦶꦏꦶꦁꦱꦼꦭꦩꦤ꧀ꦩꦺꦤꦺꦁꦩꦸꦥꦠꦤꦤꦺꦒꦼꦫꦶꦁꦩꦩꦠꦤꦒꦒꦭꦶꦏ

Jalan Kalurang Km 10,5, Sinduharjo, Ngaglik, Sleman, Yogyakarta, 55581
Telepon (0274) 882716. Surel: smpn2ngl@yahoo.com, Laman: www.smpn2ngaglik.sch.id.

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.3/056 /2022

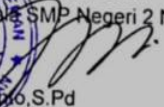
Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMP Negeri 2 Ngaglik Kabupaten Sleman menerangkan bahwa :

Nama	: Afan Ginanjar
NIM	: 20733251016
Perguruan Tinggi	: Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta
Program / Tingkat	: Pendidikan Jasmani-S2
Alamat	: Jl. Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281

Telah melaksanakan kegiatan uji validitas dan reliabilitas instrumen pada tanggal 25 Juni – 15 Juli 2022 dengan judul penelitian:

"Pengaruh Kompetensi dan Gaji Guru Pendidikan Jasmani Non PNS Terhadap Kinerja Di Kabupaten Cilacap".

Demikian Surat Keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ngaglik, 16 Juli 2022
Kepala SMP Negeri 2 Ngaglik

Irawanto, S.Pd
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 19670712 199702 1 003

Lampiran 2. Surat Pernyataan *Expert Judgement*

**SURAT PERNYATAAN VALIDASI
INSTRUMEN PENELITIAN TUGAS AKHIR TESIS**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr. Guntur, M.Pd.
NIP : 198109262006041001
Jabatan :

Menyatakan bahwa instrumen penelitian tugas akhir atas nama mahasiswa:

Nama : Afan Ginanjar
NIM : 20733251016
Program Studi : Pendidikan Jasmani
Judul TA : Pengaruh Kompetensi dan Gaji Guru Pendidikan Jasmani
Non PNS Terhadap Kinerja di Kabupaten Cilacap.

Setelah dilakukan kajian atas instrumen penelitian tugas akhir tersebut dapat dinyatakan:

- Layak digunakan untuk penelitian
 Layak digunakan dengan perbaikan
 Tidak layak digunakan untuk penelitian yang bersangkutan

Dengan catatan dan saran/perbaikan sebagaimana terlampir.

Demikian agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 13 Juni 2022

Validator:

Dr. Guntur, M.Pd.
NIP. 198109262006041001

Catatan:

Beri tanda ✓

Hasil Validasi Instrumen Penelitian TA

Nama : Afan Ginanjar

NIM : 20733251016

Program Studi : Pendidikan Jasmani

Judul TAS : Pengaruh Kompetensi dan Gaji Guru Pendidikan Jasmani Non PNS Terhadap Kinerja di Kabupaten Cilacap.

No.	Saran/Tanggapan
1	memerikan. kmpa Guru mengman Sistem Aplikasi PKG (Unak Research)
2	memerikan kmpatani Guru mengman sisth Aplikasi PKG Sub Kompetensi Guru
3	memerikan Gaji yang adp penelitian. Hambatan Selanjut (Disubstitusi)

Yogyakarta, 13 Juni 2022

Validator,



Dr. Guntur, M.Pd.

NIP. 198109262006041001

**SURAT PERNYATAAN VALIDASI
INSTRUMEN PENELITIAN TUGAS AKHIR TESIS**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr. Drs. Jaka Sunardi, M.Kes.

NIP : 196107311990011001

Jabatan :

Menyatakan bahwa instrumen penelitian tugas akhir atas nama mahasiswa:

Nama : Afan Ginanjar

NIM : 20733251016

Program Studi : Pendidikan Jasmani

Judul TA : Pengaruh Kompetensi dan Gaji Guru Pendidikan Jasmani
Non PNS Terhadap Kinerja di Kabupaten Cilacap.

Setelah dilakukan kajian atas instrumen penelitian tugas akhir tersebut dapat dinyatakan:

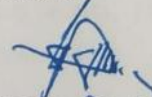
- Layak digunakan untuk penelitian
 Layak digunakan dengan perbaikan
 Tidak layak digunakan untuk penelitian yang bersangkutan

Dengan catatan dan saran/perbaikan sebagaimana terlampir.

Demikian agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 13 Juni 2022

Validator



Dr. Drs. Jaka Sunardi, M.Kes

NIP. 196107311990011001

Catatan:

Beri tanda ✓

Hasil Validasi Instrumen Penelitian TA

Nama : Afan Ginanjar

NIM : 207332510176

Program Studi : Pendidikan Jasmani

Judul TAS : Pengaruh Kompetensi dan Gaji Guru Pendidikan Jasmani Non
PNS Terhadap Kinerja di Kabupaten Cilacap.

No.	Saran/Tanggapan

Yogyakarta, 13 Juni 2022

Validator,



Dr. Drs. Jaka Sunardi, M.Kes
NIP. 196107311990011001

PENILAIAN GURU PJOK OLEH ATASAN							
Nama Atasan / Jabatan	:						
Nama Guru PJOK	:						
Sekolah	:						
No	Pernyataan	Penilai					Hasil Akhir
		1	2	3	4	5	
1	Ketaatan dalam menjalankan ajaran agama (rajin menjalankan ajaran agama yang dianut, misal: orang muslim rajin menjalankan sholat, orang Kristiani rajin ke gereja, dll.)						
2	Tanggung jawab (sanggup menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan, misal: melaksanakan pembelajaran dengan baik dan sesuai jadwal)						
3	Kejujuran (menyampaikan sesuatu apa adanya, misal: ijin tidak masuk atau tidak mengajar dengan alasan yang sebenarnya)						
4	Kedisiplinan (kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku, misal mulai dan mengakhiri kegiatan pembelajaran sesuai dengan jadwal)						
5	Keteladanan (menjadi contoh atau rujukan dalam sikap dan perilaku bagi orang lain, misal: menjadi teladan bagi sejawat dan peserta didik dalam tutur kata, berpakaian, dll.)						
6	Etos kerja (komitmen dan semangat dalam melaksanakan tugas, misal yang memiliki etos kerja tinggi, bersemangat melaksanakan dan mentaati kaidah-kaidah dalam tugas)						
7	Inovasi dan Kreativitas (kemampuan dan kemauan untuk mengadakan pembaharuan melalui olah pikirnya, misal selalu berusaha menggunakan alam sekitar dan bahan-bahan yang ada di sekitarnya dalam proses pembelajaran di kelas)						
8	Kemampuan menerima kritik dan saran (perilaku dalam merespon kritik dan saran dari orang lain, misal mendapat kritik tidak marah dan akomodatif terhadap saran orang lain)						
9	Kemampuan berkomunikasi (dapat menyampaikan ide-idenya dengan bahasa yang baik dan dapat dipahami oleh sasaran, misal: dalam keseharian dapat berkomunikasi secara baik dengan sejawat)						
10	Kemampuan bekerjasama						
Jumlah Skor							

PENILAIAN GURU PJOK OLEH TEMAN SEJAWAT									
Nama Guru Penilai :									
Nama Guru PJOK :									
Sekolah :									
No	Komponen	Pernyataan	Penilai					Hasil Akhir	
			1	2	3	4	5		
1	Perilaku Guru sehari-hari	1	Guru mentaati peraturan yang berlaku di sekolah						
		2	Guru bekerja sesuai jadwal yang ditetapkan						
		3	Guru berpakaian rapi dan/atau sopan						
		4	Guru rajin mengikuti upacara bendera						
		5	Guru berperilaku baik terhadap saya dan guru lain						
		6	Guru bersedia menerima kritik dan saran dari saya atau guru lain						
		7	Guru dapat menjadi teladan bagi saya dan teman-teman						
		8	Guru pandai mengendalikan diri sesuai situasi dan kondisi						
		9	Guru ikut aktif menjaga lingkungan sekolah bebas dari asap rokok						
		10	Guru berpartisipasi aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler						
		11	Guru berpartisipasi aktif dalam kegiatan peningkatan prestasi sekolah						
2	Hubungan Guru dengan Teman Sejawat	12	Guru bersikap ramah kepada saya atau orang lain.						
		13	Guru berbahasa santun kepada saya atau orang lain.						

		14	Guru memberi motivasi untuk menjadi pendidik yang baik kepada saya atau teman-teman guru lain							
		15	Guru pandai berkomunikasi secara lisan atau tertulis							
		16	Guru memotivasi diri dan rekan sejawat secara aktif dan kreatif dalam melaksanakan proses pendidikan.							
		17	Guru menciptakan suasana kekeluargaan di dalam dan luar sekolah.							
		18	Guru mudah bekerjasama dengan saya atau guru lainnya							
		19	Guru bersedia diajak berdiskusi tentang segala hal terkait kepentingan peserta didik dan sekolah							
		20	Guru bersedia membantu menyelesaikan masalah saya dan guru lainnya							
		21	Guru menghargai kemampuan saya dan guru lainnya							
3	Perilaku Profesional Guru	22	Guru memiliki kretivitas dalam pembelajaran							
		23	Guru memiliki pengetahuan dan keterampilan Teknologi Informasi (TI) yang memadai							
		24	Guru memiliki perangkat pembelajaran yang lengkap							
		25	Guru ada di sekolah meskipun tidak mengajar di kelas							
		26	Guru memulai pembelajaran tepat waktu							
		27	Guru mengakhiri pembelajaran tepat							

		waktu							
		28	Guru memberikan tugas kepada peserta didik apa bila berhalangan hadir untuk mengajar						
		29	Guru memberi informasi kepada saya atau guru lain jika berhalangan hadir untuk mengajar						
		30	Guru memperlakukan peserta didik dengan penuh kasih sayang						
Jumlah Skor									

PENILAIAN GURU PJOK OLEH PESERTA DIDIK								
Nama Peserta Didik								
Nama Guru PJOK								
Sekolah								
No	Komponen	Pernyataan	Penilai					Hasil Akhir
			1	2	3	4	5	
1	Penguasaan Materi	1	Guru menyampaikan materi pelajaran dengan contoh dalam kehidupan sehari-hari.					
		2	Guru menjelaskan materi pelajaran dari buku paket dan sumber belajar lainnya.					
		3	Guru memberikan contoh atau permasalahan yang berhubungan dengan keadaan saat ini.					
		4	Guru menjawab pertanyaan dengan jelas.					
		5	Guru menjawab pertanyaan dengan benar.					
		6	Guru mengajar sesuai dengan materi pelajaran					
2	Kemahiran dalam Mengajar	7	Guru menyampaikan kegiatan yang akan dilakukan selama pembelajaran.					
		8	Guru memberikan motivasi kepada saya dan teman-teman					
		9	Guru menyampaikan materi pelajaran dengan mudah dimengerti					
		10	Guru mengajar dengan cara yang bervariasi misalnya diskusi, demonstrasi, tanya jawab, ceramah, dll.					
		11	Guru berbicara dengan jelas ketika menyampaikan materi pelajaran					
		12	Guru meminta belajar secara berkelompok					
		13	Guru mengajar dengan cara yang menyenangkan dan menarik					
		14	Guru terampil menggunakan alat bantu saat mengajar					
		15	Guru membimbing saya dan teman-teman ketika mengalami					

		kesulitan								
		16	Guru membuat suasana nyaman saat melaksanakan pembelajaran.							
		17	Guru memberi kesempatan kepada saya dan teman-teman untuk bertanya atau menjawab							
		18	Guru menghargai kemampuan saya dan teman-teman							
		19	Guru memberitahukan nilai hasil belajar							
		20	Guru memberikan tugas dalam pembelajaran							
3	Perilaku Guru Sehari-hari	21	Guru mengajak saya dan teman-teman untuk berperilaku baik							
		22	Guru memberi contoh perilaku yang sesuai aturan							
		23	Guru menjalankan ibadah sesuai dengan ajaran agamanya							
		24	Guru berpakaian rapi sesuai aturan sekolah.							
		25	Guru menghargai perbedaan asal, suku, ras dan agama							
		26	Guru berpakaian sopan							
		27	Guru berbicara dengan santun							
		28	Guru ramah							
		29	Guru sabar							
		30	Guru memulai pembelajaran tepat waktu							
		31	Guru mengakhiri pembelajaran tepat waktu							
		32	Guru memberikan tugas apabila berhalangan hadir							
		33	Guru menjaga lingkungan sekolah tanpa asap rokok							
		34	Guru menjaga kebersihan lingkungan sekolah							
		35	Guru memulai dan mengakhiri pembelajaran dengan berdoa bersama							
4	Hubungan sosial dengan Peserta Didik	36	Guru memperhatikan kebutuhan belajar saya dan teman-teman							
		37	Guru menyebutkan nama saya dan teman-teman selama kegiatan pembelajaran atau kegiatan lainnya)							

		38	Guru memberi perhatian kepada saya dan teman-teman							
		39	Guru memelihara komunikasi yang baik dengan semua peserta didik							
		40	Guru mudah dihubungi pada saat diperlukan untuk diskusi							
		41	Guru akrab dengan saya dan teman-teman							
		42	Guru ikut serta dalam berbagai macam kegiatan sekolah (upacara, kegiatan keagamaan, senam bersama)							
Jumlah Skor										

**INSTRUMEN PENELITIAN
(KOMPETENSI GURU)**

IDENTITAS PENILAI

Nama :

Sekolah :

Jabatan :

Jenis Kelamin : Pria / Wanita *)

Status Kepegawaian : PNS / Non PNS *)

IDENTITAS GURU PJOK

Nama Guru PJOK :

Sekolah :

No. Responden : (diisi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Pria / Wanita *)

Status Kepegawaian : PNS / Non PNS *)

PETUNJUK PENGISIAN

1. Sebelum mengisi angket ini, dimohon Bapak/ibu membaca setiap butir pernyataan dengan cermat.
2. Berilah penilaian terhadap pernyataan angket berikut dengan memberikan tanda ceklis (√) berdasarkan apa yang Bapak/ibu alami atau ketahui selama ini.
3. Untuk setiap butir pernyataan hanya diperbolehkan memilih satu alternatif jawaban.
4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternatif jawaban, beri tanda silang (X) pada kolom yang salah kemudian ceklis (√) pada kolom yang sesuai.
5. Semua pernyataan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satupun yang terlewat.
6. Lembar angket ini mohon dikembalikan pada waktu yang disepakati.
7. Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi angket ini, saya ucapkan terimakasih.

INSTRUMEN PENILAIAN KOMPETENSI GURU

Kompetensi 1 : Menguasai Karakteristik Peserta Didik						
PERNYATAAN		1	2	3	4	5
1	Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya.					
2	Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.					
3	Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda.					
4	Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya.					
5	Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik.					
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.).					

Kompetensi 2 : Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik						
PERNYATAAN		1	2	3	4	5
7	Guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi.					
8	Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut.					
9	Guru dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran.					
10	Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik.					
11	Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik.					
12	Guru memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang					

diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya.						
---	--	--	--	--	--	--

Kompetensi 3 : Pengembangan kurikulum						
PERNYATAAN		1	2	3	4	5
13	Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum.					
14	Guru merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan.					
15	Guru mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran.					
16	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.					

Kompetensi 4 : Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik						
PERNYATAAN		1	2	3	4	5
17	Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa guru mengerti tentang tujuannya.					
18	Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan.					
19	Guru mengkomunikasikan informasi baru (misalnya materi tambahan) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik.					
20	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.					
21	Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengkaitkannya dengan konteks					

	kehidupan sehari-hari peserta didik.					
22	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.					
23	Guru mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta dapat dimanfaatkan secara produktif.					
24	Guru mampu menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas.					
25	Guru memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktekkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain.					
26	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.					
27	Guru menggunakan alat bantu mengajar, dan/atau audio-visual (termasuk TIK) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran.					

Kompetensi 5 : Memahami dan mengembangkan potensi						
PERNYATAAN		1	2	3	4	5
28	Guru menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing.					
29	Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing.					
30	Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik.					
31	Guru secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu.					
32	Guru dapat mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik.					
33	Guru memberikan kesempatan belajar kepada peserta					

	didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing.					
34	Guru memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan.					

Kompetensi 6 : Komunikasi dengan Peserta Didik						
PERNYATAAN		1	2	3	4	5
35	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.					
36	Guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut.					
37	Guru menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa mempermalukannya.					
38	Guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antar pesertadidik.					
39	Guru mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik.					
40	Guru memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik.					

Kompetensi 7 : Penilaian dan Evaluasi						
PERNYATAAN		1	2	3	4	5
41	Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP.					
42	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.					

43	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.					
44	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.					
45	Guru memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya.					

Kompetensi 8 : Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional						
PERNYATAAN		1	2	3	4	5
46	Guru menghargai dan mempromosikan prinsip-prinsip Pancasila sebagai dasar ideologi dan etika bagi semua warga Indonesia.					
47	Guru mengembangkan kerjasama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memperhatikan perbedaan yang ada (misalnya: suku, agama, dan gender).					
48	Guru saling menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing.					
49	Guru memiliki rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa Indonesia.					
50	Guru mempunyai pandangan yang luas tentang keberagaman bangsa Indonesia (misalnya: budaya, suku, agama).					

Kompetensi 9 : Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan						
PERNYATAAN		1	2	3	4	5
51	Guru bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat.					
52	Guru mau membagi pengalamannya dengan teman sejawat, termasuk mengundang mereka untuk mengobservasi cara mengajarnya dan memberikan masukan.					

53	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.					
54	Guru bersikap dewasa dalam menerima masukan dari peserta didik dan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran.					
55	Guru berperilaku baik untuk mencitrakan nama baik sekolah.					

Kompetensi 10 : Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru						
PERNYATAAN		1	2	3	4	5
56	Guru mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu.					
57	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.					
58	Guru memenuhi jam mengajar dan dapat melakukan semua kegiatan lain di luar jam mengajar berdasarkan ijin dan persetujuan pengelola sekolah.					
59	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.					
60	Guru menyelesaikan semua tugas administratif dan non-pembelajaran dengan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan.					
61	Guru memanfaatkan waktu luang selain mengajar untuk kegiatan yang produktif terkait dengan tugasnya.					
62	Guru memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah dan mempunyai prestasi yang berdampak positif terhadap nama baik sekolah.					
63	Guru merasa bangga dengan profesinya sebagai guru.					

Penilaian untuk Kompetensi 11: Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif.						
PERNYATAAN		1	2	3	4	5
64	Guru memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal.					

65	Guru menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat (bersifat inklusif), serta berkontribusi positif terhadap semua diskusi formal dan informal terkait dengan pekerjaannya.					
66	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).					

Kompetensi 12 : Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat

PERNYATAAN		1	2	3	4	5
67	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.					
68	Guru ikut berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah dan masyarakat dan dapat memberikan bukti keikutsertaannya.					
69	Guru memperhatikan sekolah sebagai bagian dari masyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat sekitar, serta berperan dalam kegiatan sosial di masyarakat.					

Kompetensi 13 : Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.

PERNYATAAN		1	2	3	4	5
70	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.					
71	Guru menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.					
72	Guru menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran.					

Kompetensi 14 : Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif						
PERNYATAAN		1	2	3	4	5
73	Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri.					
74	Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari kolega atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya.					
75	Guru memanfaatkan bukti gambaran kinerjanya untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).					
76	Guru dapat mengaplikasikan pengalaman PKB dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran dan tindak lanjutnya.					
77	Guru melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan ilmiah (misalnya seminar, konferensi), dan aktif dalam melaksanakan PKB.					
78	Guru dapat memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan PKB.					

INSTRUMEN PENELITIAN (GAJI GURU)

IDENTITAS PENILAI

Nama Guru PJOK :

Sekolah :

No. Responden : (diisi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Pria / Wanita *)

Status Kepegawaian : PNS / Non PNS *)

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Sebelum mengisi angket ini, dimohon Bapak/ibu membaca setiap bulir pernyataan dengan cermat.
2. Berilah penilaian terhadap pernyataan angket berikut dengan memberikan tanda ceklis (√) berdasarkan apa yang bapak/ibu alami dalam pekerjaan selama ini.
3. Untuk setiap butir pernyataan hanya diperbolehkan memilih satu alternatif jawaban.
4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternatif jawaban, beri tanda silang (X) pada kolom yang salah kemudian ceklis (√) pada kolom yang sesuai.
5. Semua pernyataan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satupun yang terlewat.
6. Lembar angket ini mohon dikembalikan pada waktu yang disepakati.
7. Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi angket ini, saya ucapkan terimakasih.

ANGKET PENILAIAN GAJI GURU

No	Pernyataan	Jawaban					Total Skor
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Kenaikan gaji saya adalah adil dibandingkan dengan kenaikan gaji karyawan/ guru lain di sekolah yang sama						
2.	Tunjangan yang saya terima adil dibandingkan dengan karyawan/ guru lain yang setingkat						
3.	Dengan mempertimbangkan tunjangan yang diterima rekan sekerja saya, tunjangan saya adil						
4.	Tunjangan yang saya terima sebanding dengan tunjangan yang diterima oleh guru lain di sekolah ini						
5.	Saya merasa diberi peluang yang adil dalam menerima imbalan insentif						
6.	Saya menerima peluang yang sama sbeagaimana rekan lain untuk berpartisipasi dengan program insentif yang ada						
7.	Saya diperlakukan dengan adil dalam hal imbalan insentif yang diterima guru lain						
8.	Gaji saya adalah adil dibandingkan dengan apa yang diterima rekan sekerja saya						
9.	Gaji saya adil dibandingkan dengan gaji guru lain di sekolah ini						
10.	Setelah mempertimbangkan semuanya, gaji tahunan saya termasuk adil dibandingkan dengan apa yang diteirma oleh rekan sekerja saya						
11.	Gaji yang saya terima sesuai dengan aturan dan atau perjanjian yang ditetapkan diawal						
12.	Gaji yang saya terima dapat meningkatkan semangat kerja saya						
13.	Kenaikan gaji yang lebih baik						

	tidak diberikan oleh sekolah lain dalam jenjang yang sama						
14.	Kenaikan gaji saya adalah adil dibandingkan dengan kenaikan yang diberikan oleh sekolah lain						
15.	Sekolah lain pada jenjang yang sama memberikan tunjangan yang lebih baik daripada sekolah saya						
16.	Tunjangan yang saya terima adalah adil dibandingkan dengan tunjangan yang diberikan oleh sekolah lain						
17.	Sekolah lain pada jenjang yang sama memberikan insentif yang lebih baik						
18.	Imbalan insentif yang saya terima adalah adil dibandingkan dengan imbalan insentif yang diberikan oleh sekolah lain						
19.	Dibandingkan dengan gaji tahunan (setahun) di sekolah lain, gaji tahunan saya adalah adil						
20.	Sekolah lain dalam jenjang yang sama memberikan gaji tahunan (setahun) yang tidak lebih baik daripada sekolah ini						
Jumlah							

Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN CILACAP
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 CILACAP
Jl. Raya Sindangbarang KM.04 Karangpucung Telp. (0280) - 5264418
E-mail : mtsnkarangpucung@yahoo.com
CILACAP – 53255

SURAT KETERANGAN

Nomor : **328**/MTs.11.02/PP.00/08/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Cilacap Kab.Cilacap

Nama : Drs.H.M.Wahyudin Prasetyo, M.Pd.I
NIP : 196706041993031004
Pangkat/Gol : Pembina Tk.I/IV/b
Jabatan : Kepala Madrasah

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Afan Ginanjar
NIM : 20733251016
Program Studi : Pendidikan Jasmani – S2

Telah Melaksanakan Penelitian di MTs Negeri 2 Cilacap pada hari/tanggal: Sabtu, 27 Agustus 2022. Untuk mencari data-data guna penulisan Tesis dengan Judul” **Pengaruh Kompetensi dan Gaji Guru PJOK Non PNS Terhadap Kinerja di Kabupaten Cilacap**”

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Karangpucung, 27 Agustus 2022

Kepala,



Drs. HM.Wahyudin Prasetyo,M.Pd.I
NIP.196706041993031004-*e*



LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU
MADRASAH TSANAWIYAH (MTs)
~ NURUL HUDA ~
Ciporos Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap 53255

SURAT KETERANGAN

Nomor : B.1A.362/MTs NH/IX/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hardiko, ST

Jabatan : Kepala Madrasah

Dengan ini menerangkan :

Nama : Afan Ginanjar

NIM : 20733251016

Program Studi : Pendidikan Jasmani – S2

Fakultas : Ilmu Keolahragaan

Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melakukan penelitian di MTs Nurul Huda Karangpucung pada tanggal 22 Agustus - 13 September 2022 dengan judul penelitian yang dilaksanakan adalah **“Pengaruh Kompetensi dan Gaji Guru PJOK Non PNS Terhadap Kinerja di Kabupaten Cilacap”**.

Demikian Surat keterangan dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Karangpucung, 01 September 2022

Kepala Madrasah,



HARDIKO, ST

NIP. 197706012007011032



MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
DAERAH MUHAMMADIYAH KABUPATEN CILACAP
SMP MUHAMMADIYAH 2 KARANGPUCUNG
STATUS TERAKREDITASI B

Alamat: Jl. Lapangan olah raga nomor 7 Karangpucung-Cilacap 53255 Telp. (0280) 6261690

SURAT KETERANGAN

Nomor : 018/IV.4.AU/B/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SMP Muhammadiyah 2 Karangpucung

Menerangkan bahwa :

Nama : Afan Glnanjar
NIM : 20733251016
Program Studi : Pendidika Jasmani – S2
Istansi : Universitas Negeri Yogyakarta

Yang tersebut di atas benar – benar telah melakukan penelitian di SMP Muhammadiyah Karangpucung guna penyusunan Tugas Akhir Tesis Pada tanggal 29 Agustus 2022 dengan Judul **“Pengaruh Kompetensi dan Gaji Guru PJOK Non PNS Terhadap Kinerja di Kabupaten Cilacap”**

Demikian Keterangan ini disampaikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Karangpucung, 29 Agustus 2022

Kepala Sekolah


Arif Suseno, S.Pd
NBM: 1067205



**YAYASAN AL – HIDAYAH AL-AMIR KARANGPUCUNG
MADRASAH TSANAWIYAH
MTs AL – HIDAYAH KARANGPUCUNG**

Alamat : Desa Surusunda RT. 02 RW. 03 Kec Karangpucung Kab. Cilacap 53255
Tlp : 081321003913, Email : mtsalhidayahkarangpucung@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor:45/MTs AH/Krpc/VIII/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Didin Sugiarto,S.Pd.I M.S.I
Jabatan : Kepala MTs Al-Hidayah Karangpucung
Alamat : Desa Surusunda RT. 02 RW. 03 Kec Karangpucung Kab. Cilacap

menerangkan bahwa:

Nama : Afan Ginanjar
NIM : 20733251016
Program Studi : Pendidikan Jasmani-S2
Kampus/ Instansi : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melaksanakan kegiatan Penelitian Tesis pada 27 Agustus 2022 dengan judul penelitian "Pengaruh Kompetensi dan Gaji Guru PJOK Non PNS terhadap Kinerja di Kabupaten Cilacap".

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Karangpucung, 30 Agustus 2022

Kepala Madrasah



Didin Sugiarto,S.Pd.I M.S.I



**YAYASAN DARUSSALAM AL – FATAH KABUPATEN CILACAP
SMP DARUSSALAM CIMANGGU**

TERAKREDITASI B

NPSN : 20350704 - NSS : 202030104004

Jl. Raya Bantarmangu Kec. Cimanggu, Kab. Cilacap Email : smpdarussalamcimanggu@gmail.com

Kode Pos. 53256

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomer : 421.3/ SMPDS/ VIII/2022

Yang Bertanda Tangan di bawah ini Kepala SMP Darussalam Cimanggu Kab. Cilacap
Menerangkan Bahwa :

Nama : Afan Ginanjar
NIM : 2073251016
Program Studi : Pendidikan Jasmani- S2

Saudari tersebut diatas benar-benar telah melaksanakan penelitian Tesis di SMP Darussalam
Cimanggu, Kabupaten Cilacap, Pada Hari Sabtu, 27 Agustus 2022, dengan judul “ **Pengaruh
Kompetensi dan Gaji Guru PJOK Non PNS Terhadap Kinerja di Kabupaten Cilacap**”

Demikian Surat keterangan kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Cimanggu, 27 Agustus 2022

Kepala Sekolah



Mugraha Donny Sarjana, S.E.M.M



**YAYASAN RADEN FATAH
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
SMP RADEN FATAH CIMANGGU**
Status Akreditasi "A"
Alamat : Jl. Raya Genteng Kec. Cimanggu Kab. Cilacap 53256

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor : 800 / 037 / 2022

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMP Raden Fatah Cimanggu Kab. Cilacap, menerangkan bahwa :

Nama : AFAN GINANJAR
NIM : 2073251016
Program Studi : Pendidikan Jasmani – S2

Saudari tersebut di atas benar-benar telah melaksanakan Penelitian Tesis di SMP Raden Fatah Cimanggu, Kabupaten Cilacap, pada Hari Jum'at. 26 Agustus 2022, dengan judul: **“ Pengaruh Kompetensi dan Gaji Guru PJOK Non PNS Terhadap Kinerja di Kabupaten Cilacap “**

Demikian Surat Keterangan kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya

Cimanggu, 26 Agustus 2022

Kepala Sekolah,





MAJLIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH CIMANGGU
SMP MUHAMMADIYAH PLUS CIMANGGU
TERAKREDITASI : A (UNGGUL)

Alamat: Jl. Raya Cimanggu No. 496 ☎ (0280) 6261094 Kec. Cimanggu Kab. Cilacap. Email: smpm_cmg@yahoo.co.id

SURAT PERNYATAAN

Nomor: 107/IV.4.AU/F/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rakhmat Efendi, S.Ag.
Jabatan : Kepala Sekolah
Nama Sekolah : SMP Muhammadiyah Cimanggu
Alamat : Genteng RT 03 RW 04 Desa Panimbang Kec. Cimanggu
Kab./Kota : Cilacap
Propinsi : Jawa Tengah

Menyatakan bahwa :

Nama : Afan Ginanjar
NIM : 20733251016
Program Study : S2/Pendidikan Jasmani/UNY

Telah melaksanakan Tugas Penelitian di Sekolah kami dalam rangka menempuh tugas akhir sebagai mahasiswa UNY.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Cimanggu, 26 Agustus 2022

Kepala Sekolah



Rakhmat Efendi, S.Ag.
NBM. 112137305968069



LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU
MADRASAH TSANAWIYAH MA'ARIF NU
CIKARAG CIMANGGU KABUPATEN CILACAP
Alamat: Jl. Raya Cimanggu-Majenang KM 04 Cimanggu Kab. Cilacap
Telp. 083862345588 Email : mtsmaarifnucimanggu@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 069/MTs.NU/34.24/E.1/VIII/2022
Lamp : -
Perihal : Balasan Permohonan Izin Penelitian

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta, Nomor B/784/UN34.16/PT.01.04/2022 pada tanggal 30 Agustus 2022, maka Kepala MTs Ma'arif NU Cimanggu, dengan ini menerangkan mahasiswa dibawah ini:

Nama : Afan Ginanjar
NIM : 20733251016
Jurusan : Pendidikan Jasmani – S2
Tujuan : Mencari data untuk penulisan Tesis
Waktu Penelitian : 30 Agustus 2022

Benar telah mengadakan penelitian di MTs Ma'arif NU Cimanggu pada tanggal 30 Agustus 2022 guna melengkapi data pada penyusunan Tesis yang berjudul : "Pengaruh Kompetensi dan Gaji Guru PJOK Non PNS terhadap Kinerja di Kabupaten Cilacap Tahun Pembelajaran 2022/2023"

Demikian surat Keterangan ini diperbuat untuk dipergunakan seperlunya.

Cimanggu, 30 Agustus 2022
Kepala Madrasah



Bisy Mustofa, S.Pd



MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH KECAMATAN MAJENANG
SMP MUHAMMADIYAH MAJENANG

Status : Terakreditasi "A" (Unggul)
Jalan K.H. Ahmad Dahlan Nomor 11 Telepon (0280) 621301 Majenang 53257
NPSN : 20300505 pos-el : smpmuma@mail.com

SURAT KETERANGAN
NO : 266/IV.4.AU/F/2022

Yang bertanda tangan Kepala SMP Muhammadiyah Majenang, Kabupaten Cilacap menerangkan bahwa :

Nama : **AFAN GINANJAR**
NIM : 20733251016
Fakultas : Ilmu Keolahragaan UNY
Jurusan : Pendidikan Jasmani S2
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi dan Gaji Guru PJOK Non- PNS Terhadap Kinerja di Kabupaten Cilacap

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian Tesis di SMP Muhammadiyah Majenang pada tanggal 31 Agustus 2022.

Surat keterangan ini diberikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Majenang, 31 Agustus 2022

Kepala SMP Muhammadiyah Majenang



TITI MURNIATI, S.Sos, S.Pd., M.Pd

NIP.-



PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMP NEGERI 1 MAJENANG

Jalan Bhayangkara KP 04 Telp. (0280) 621203 Majenang
website: <http://smpn1majenang.sch.id> Email : smpnegeri1majenang@gmail.com
CILACAP

Kode Pos: 53257

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/453 /S.60/15

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMP Negeri 1 Majenang Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap menerangkan bahwa:

Nama : AFAN GINANJAR
NIM : 20733251016
Program Studi : Pendidikan Jasmani – S2
Fakultas Ilmu Keolahragaan
Universitas Negeri Yogyakarta

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian pendidikan di SMP Negeri 1 Majenang pada tanggal 30 Agustus 2022, guna menyusun tesis yang berjudul " Pengaruh Kompetensi dan Gaji Guru PJOK Non PNS Terhadap Kinerja di Kabupaten Cilacap ".

Demikian surat keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Majenang, 31 Agustus 2022
Kepala Sekolah,



SARNO, S.Pd.
NIP. 19661231 198803 1 035



**YAYASAN SOSIAL BINA SEJAHTERA CILACAP
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
SMP “ YOS SUDARSO MAJENANG ”
TERAKREDITASI B (BAIK)**

Jl. Yos Sudarso No. 11 ☎ (0280) 621298, e-mail : smpyosmajenang@yahoo.co.id
Kec.Majenang 📍 53257, Kab. Cilacap

No : 017/SMP-YS/VIII/2022
Hal : **Ijin Penelitian**

Kepada
Yth. : Wakil Dekan Bidang Akademik
Universitas Negeri Yogyakarta
Fakultas Ilmu Keolahragaan
Di

YOGYAKARTA

Menanggapi surat saudara nomor B/784/UN34.16/PT.01.04/2022 tanggal 18 Agustus 2022 tentang Ijin Penelitian untuk mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta :

Nama : **AFAN GINANJAR**
NIM : **20733251016**
Program Studi : **Pendidikan Jasmani S-2**

Bahwa nama tersebut di atas telah melakukan pencarian data untuk penulisan Tesisnya di SMP Yos Sudarso Majenang pada hari Sabtu tanggal 27 Agustus 2022.

Demikian keterangan ini kami berikan semoga bermanfaat sepenuhnya.

Majenang, 27 Agustus 2022

Kepala Sekolah,



ANTONIUS SULISTIYONO S.Pd



YAYASAN KYAI HAJI SUFYAN TSAURI

(AkteNotaris No. 3 Tahun 2013)

SMP ISLAM MAJENANG

Terakreditasi : B

(AkteNotaris No. 66 Tahun 2015, SK Menkumham No. AHU-0019464 AH.01.07.Tahun 2015.)
Jl. Kapten Suyono No.20 ☎ (0280)621263 Sindangsari Majenang Cilacap 53257

Nomor : 0422/029/200070/01/22

Hal : **Balasan Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.

AFAN GINANJAR

di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Menanggapi surat nomor : B/784/UN34.16/PT.01.04/2022 dari Universitas Negeri Yogyakarta Fakultas Ilmu Keolahragaan tanggal 18 Agustus 2022 mengenai permohonan Izin Penelitian yang ditujukan kepada SMP Islam Majenang.

Kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **NUR JAMAN, S.Pd.**

Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa :

Nama : **AFAN GINANJAR**

NIM : 20733251016

Program Study : Pendidikan Jasmani – S2

Periode Penelitian : 22 Agustus – 13 September 2022

Telah melakukan penelitian di SMP Islam Majenang dengan judul penelitian : "Pengaruh dan Kompetensi Gaji Guru PJOK Non PNS Terhadap Kinerja di Kabupaten Cilacap".

Demikian surat balasan ini kami buat, untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Majenang, 29 Agustus 2022
Kepala SMP Islam Majenang


NUR JAMAN, S.Pd.
NIP. -



LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU KECAMATAN MAJENANG

SMP DIPONEGORO MAJENANG

Alamat : Jln. Diponegoro No. 33 Telp.(0280) 621371 MajenangKab. Cilacap 53257

smpdipma01@gmail.com SMP Diponegoro Majenang SMP Diponegoro Majenang www.smpdipma.sch.id

No. : 420 / 051 / 2022

Lamp. : -*-

27 Agustus 2022

Hal : Ijin Penelitian

Kepada

Yth. : Wakil Dekan Bidang Akademik

Universitas Negeri Yogyakarta

Fakultas Ilmu Keolahragaan

Di

YOGYAKARTA

Menanggapi surat saudara nomor B/784/UN34.16/PT.01.04/2022 tanggal 18 Agustus 2022 tentang Ijin Penelitian untuk mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta ;

Nama : **Afan Ginanjar**

NIM : **20733251016**

Program Studi : **Pendidikan Jasmani S-2**

Bahwa nama tersebut di atas telah melakukan pencarian data untuk penulisan Tesisnya di SMP Diponegoro Majenang pada hari Sabtu tanggal 27 Agustus 2022.

Demikian keterangan ini kami berikan semoga bermanfaat sepenuhnya.



Kepala Sekolah,

M. Mansur, M.Pd.I.
NIP.Y. 113406239.



YAYASAN AL-HIDAYAH CIBODAS 88
MTs AL-HIDAYAH CIBODAS

Jalan Kebon Awi No 01 Cibodas, Dusun Naroknok RT 02 RW 14
Desa Wanareja Kec. Wanareja Kode Pos 53265 HP: 085223933470
Kabupaten Cilacap
Email: mtsalhidayah88@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor: MTs.S.11.075/PP.00.05/026/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hasan Mawali,S.Pd
Jabatan : Kepala MTs Al-Hidayah Cibodas
Alamat : Jalan Kebon Awi No 01 Cibodas, Dusun Naroknok RT 02
RW 14 Desa Wanareja Kec. Wanareja Kab. Cilacap

menerangkan bahwa:

Nama : Afan Ginanjar
NIM : 20733251016
Program Studi : Pendidikan Jasmani-S2
Kampus/ Instansi : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian tesis pada 31 Agustus 2022 dengan judul 'penelitian "Pengaruh Kompetensi dan Gaji Guru PJOK Non PNS terhadap Kinerja di Kabupaten Cilacap".

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Wanareja, 31 Agustus 2022

Kepala Madrasah

Hasan Mawali, S. Pd
NIY. 2020701001013



MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH WANAREJA
SMP MUHAMMADIYAH 1 WANAREJA
STATUS : "TERAKREDITASI B " (BAIK) "
Jalan Kapten Idris No. 5 Telp. (0280) 626360 Wanareja 53265 Cilacap

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Moh. Geri Saeful Hayat, S.Pd., M.Pd
NIP : -
Jabatan : Kepala SMP Muhammadiyah 1 Wanareja

Menerangkan bahwa:

Nama : AFAN GINANJAR
NIM : 20733251016
Program Studi : Pendidikan Jasmani-S2
Mahasiswa : Universitas Negeri Yogyakarta

Nama yang tersebut adalah benar-benar telah melaksanakan penelitian dengan judul Tesis
"Pengaruh Kompetensi dan Gaji Guru PJOK Non PNS Terhadap Kinerja di Kabupaten
Cilacap"

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wanareja, 29 Agustus 2022

Moh. Geri Saeful Hayat, S.Pd., M.Pd
Kepala SMP Muhammadiyah 1 Wanareja



Moh. Geri Saeful Hayat, S.Pd., M.Pd

Lampiran 4 Data Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Responden	Kinerja Guru PJOK Non PNS Oleh Atasan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	5	4	4	4	4	4	1	4	38
2	5	4	5	5	2	2	5	3	2	4	37
3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	47
4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	28
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
6	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	47

N	Kinerja Guru Oleh Teman Sejawat																														Total		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	147
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	149
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	114	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	146	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	148	
6	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	

Responden	Gaji Guru																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	91
2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	85
3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	5	4	3	4	70
4	3	3	1	3	3	1	2	3	1	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	47
5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	89
6	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	31

Lampiran 5 Uji Normalitas

Kompetensi Guru	Gaji Guru	Y	Kinerja Oleh Atasan	Kinerja Oleh Teman Sejawat	Siswa
355	74	364	43	129	192
355	74	361	43	140	178
373	71	297	43	104	150
360	47	285	37	120	128
360	64	350	38	125	187
338	77	313	49	135	129
357	74	402	42	150	210
375	94	336	39	122	175
351	81	388	45	133	210
364	85	389	45	135	209
366	80	373	37	135	201
358	86	385	44	146	195
364	78	354	47	127	180
372	69	363	34	134	195
352	78	399	47	142	210

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi Guru	Gaji Guru	Kinerja Guru Atasan	Kinerja Guru Teman Sejawat	Kinerja Guru Siswa
N		15	15	15	15	15
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	360.00	75.47	42.20	131.80	183.27
	Std. Deviation	9.629	10.763	4.329	11.422	27.644
Most Extreme Differences	Absolute	.108	.179	.173	.142	.182
	Positive	.100	.104	.103	.123	.167
	Negative	-.108	-.179	-.173	-.142	-.182
Test Statistic		.108	.179	.173	.142	.182
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.192 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 6 Uji Linearitas Kompetensi Guru terhadap kinerja Guru

Kompetensi Guru	Gaji Guru	Y
355	74	364
307	74	361
373	71	297
360	47	285
312	64	350
338	77	313
357	74	402
375	94	336
351	81	388
364	85	389
366	80	373
358	86	385
364	78	354
372	69	363
352	78	399

Kompetensi Guru	Mean	N	Std. Deviation
307	183.00	1	.
312	163.00	1	.
338	184.00	1	.
351	178.00	1	.
352	189.00	1	.
355	172.00	1	.
357	192.00	1	.
358	190.00	1	.
360	157.00	1	.
364	177.00	2	4.243
366	172.00	1	.
372	168.00	1	.
373	147.00	1	.
375	161.00	1	.
Total	174.00	15	13.066

			ANOVA Table				
			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between Groups	(Combined)	2372.00	13	182.462	10.13	.242
			0			7	
Kompetens i Guru		Linearity	175.696	1	175.696	9.761	.197
		Deviation from Linearity	2196.30	12	183.025	10.16	.241
			4			8	
	Within Groups		18.000	1	18.000		
	Total		2390.00	14			
			0				

Lampiran 7 Uji Linearitas Gaji Guru Terhadap Kinerja Guru

Report
Kinerja Guru

Gaju Guru	Mean	N	Std. Deviation
47	157.00	1	.
64	163.00	1	.
69	168.00	1	.
71	147.00	1	.
74	182.33	3	10.017
77	184.00	1	.
78	181.50	2	10.607
80	172.00	1	.
81	178.00	1	.
85	180.00	1	.
86	190.00	1	.
94	161.00	1	.
Total	174.00	15	13.066

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Gaju Guru	Between Groups	2076.833	11	188.803	1.809	.343
	Linearity	379.012	1	379.012	3.631	.153
	Deviation from Linearity	1697.822	10	169.782	1.626	.379
	Within Groups	313.167	3	104.389		
Total		2390.000	14			

Lampiran 8 Uji Multikolinearitas

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5328.450	2	2664.225	2.497	.124 ^b
	Residual	12804.483	12	1067.040		
	Total	18132.933	14			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), GAJI GURU, KOMPETENSI GURU

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	474.739	328.505		1.445	.174		
	KOMPETENSI GURU	-.694	.909	-.186	-.763	.460	.994	1.006
	GAJI GURU	1.752	.814	.524	2.153	.052	.994	1.006

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Lampiran 9 Uji Heteroskedastisitas

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.161	2	38.081	.103	.903 ^b
	Residual	4440.144	12	370.012		
	Total	4516.305	14			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), GAJI GURU, KOMPETENSI GURU

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	93.066	193.446		.481	.639
	KOMPETENSI GURU	-.217	.536	-.116	-.405	.693
	GAJI GURU	.113	.479	.068	.235	.818

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Lampiran 10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variables Entered/Removed^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	GAJI GURU, KOMPETENS I GURU ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.578	.508	3.036

a. Predictors: (Constant), GAJI GURU, KOMPETENSI GURU

Data Penelitian

Responden	Variabel Bebas (X)	Responden	Variabel Terikat (Y)
Kompetensi Guru	355	K. Atasan	43
Kompetensi Guru	307	K. Atasan	43
Kompetensi Guru	373	K. Atasan	43
Kompetensi Guru	360	K. Atasan	37
Kompetensi Guru	312	K. Atasan	38
Kompetensi Guru	338	K. Atasan	49
Kompetensi Guru	357	K. Atasan	42
Kompetensi Guru	375	K. Atasan	39
Kompetensi Guru	351	K. Atasan	45
Kompetensi Guru	364	K. Atasan	45
Kompetensi Guru	366	K. Atasan	37
Kompetensi Guru	358	K. Atasan	44
Kompetensi Guru	364	K. Atasan	47
Kompetensi Guru	372	K. Atasan	34
Kompetensi Guru	352	K. Atasan	47
Gaji Guru	74	K. Teman dan Siswa	321
Gaji Guru	74	K. Teman dan Siswa	318
Gaji Guru	71	K. Teman dan Siswa	254
Gaji Guru	47	K. Teman dan Siswa	248
Gaji Guru	64	K. Teman dan Siswa	312
Gaji Guru	77	K. Teman dan Siswa	264

Gaji Guru	74	K. Teman dan Siswa	360
Gaji Guru	94	K. Teman dan Siswa	297
Gaji Guru	81	K. Teman dan Siswa	343
Gaji Guru	85	K. Teman dan Siswa	344
Gaji Guru	80	K. Teman dan Siswa	336
Gaji Guru	86	K. Teman dan Siswa	341
Gaji Guru	78	K. Teman dan Siswa	307
Gaji Guru	69	K. Teman dan Siswa	329
Gaji Guru	78	K. Teman dan Siswa	352

Lampiran 11 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	551240.200	1	551240.200	616.679	.000 ^b
	Residual	25028.767	28	893.885		
	Total	576268.967	29			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI DAN GAJI GURU

Lampiran 12 Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-29.160	9.991		-2.919	.007
	KOMPETENSI DAN GAJI GURU	.969	.039	.978	24.833	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU