

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONALISME TERHADAP  
KINERJA GURU DI SDN 003 TANJUNGPINANG TIMUR**

**SKRIPSI**

**NINDA OKTAVIANI  
NIM : 17612208**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2022**

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONALISME TERHADAP  
KINERJA GURU DI SDN 003 TANJUNGPINANG TIMUR**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan  
Memenuhi Syarat- Syarat guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi

OLEH

**NINDA OKTAVIANI  
NIM : 17612208**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2022**

**HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONALISME TERHADAP  
KINERJA GURU DI SDN 003 TANJUNGPINANG TIMUR**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh :

Nama :Ninda Oktavianti  
Nim: 17612208

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

**Eka Kurnia Saputra S.T M.M**  
NIDN. 1011088902/ Asisten Ahli

**Satriadi S.Ap.. Msc**  
NIDN.1011108901/Lektor

Menyetujui,

Ketua Program Studi,

**Dwi Septi Haryani, ST.,MM**  
NIDN. 1002078602 / Lektor

**Skripsi Berjudul**

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONALISME TERHADAP  
KINERJA GURU DI SDN 003 TANJUNGPINANG TIMUR**

Yang Dipersiapkan Dan Disusun Oleh :

Nama : Ninda Oktavianti  
Nim : 17612208

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal  
Dua Puluh Lima Agustus Dua Ribu Dua Puluh Dua dan  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

**Ketua,**

**Sekretaris,**

**Eka Kurnia Saputra S.T. M.M**  
NIDN. 1011088902/Asisten Ahli

**Evita Sandra.S.Pd.Ek.M.M**  
NIDN. 1029127202/Lektor

**Anggota,**

**Marvati.S.p. M.M**  
NIDN. 1007077101/Lektor

Tanjungpinang, 25 Agustus 2022  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,  
Ketua,

**Charly Marlinda, S.E.,M.Ak,Ak.CA**  
NIDN. 1029127801 / Lektor

### **PERNYATAAN**

Nama : Ninda Oktavianti  
NIM : 17612208  
Tahun Angkatan : 2017  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,27  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Profesionalisme terhadap  
Kinerja Guru Di SDN 003 Tanjungpinang Timur

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 25 Agustus 2022  
Penyusun,

**NINDA OKTAVIANTI**

**NIM : 17612208**

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Skripsi ini penulis persembahkan kepada :*

*Kedua orangtua ku Bapak Sardi dan Ibu Jumaiah*

*Serta adik-adik dan kakakku*

*Yang tidak pernah jenuh dan bosan  
memberikan kusemangat, dan doa agar  
skripsi ini dapat terselesaikan*

*Terimakasih, inilah tanda baktiku kepada  
kalian*

## HALAMAN MOTTO

"Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjaditakdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu"

- Umar bin Khattab

"Kamu seharusnya tidak menyerah terhadap apapun yang terjadi padamu. Maksudku, kamuseharusnya menggunakan apapun yang terjadi padamu sebagai alat untuk naik, bukan turun." - Bob Marley

"Barang siapa keluar untuk mencari sebuah ilmu, maka ia akan berada di jalan Allah hingga ia kembali." – HR Tirmidzi.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena dengan rahmat dan hidayah-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Profesionalisme terhadap Kinerja Guru Di SDN 003Tanjungpinang Timur .**

Penulisan Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program S1 Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE). Penulis menyadari bahwa penyusunan penyusunan skripsi ini jauh dari kesempurnaan dan penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini mendapat banyak bantuan, bimbingan, saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE ) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE ) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi IlmuEkonomi (STIE ) Pembangunan Tanjungpinang
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1Manajemen.

6. Bapak Eka Kurnia Saputra S.T.,M.M selaku dosen pembimbing 1 yang telah banyak memberi arahan, saran, dan perbaikan dalam penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Bapak Satriadi S.AP., M.Sc selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu , tak pernah lelah dalam memberikan arahan dan bimbingan.
8. Seluruh dosen pengajar dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE ) Pembangunan Tanjungpinang
9. Untuk SDN 003 Tanjungpinang Timur beserta pimpinan dan jajarannya yang telah bersedia menjadi objek penelitian ini dan turut bersedia memberikan informasi dan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
10. Keluarga tercinta yang telah membantu penulis dengan Do'a dan dukungan dalam segala hal. Teman-teman seperjuangan Manajemen Sore 2 termasuk Vidya, Elsa, Zila, Riska W, Sances, Lesa yang selama ini selalu membantu memberikan arahan, saran dan masukan selama perkuliahan.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya Mahasiswa/i Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 25 Agustus 2022

Penulis

**NINDA OKTAVIANTI**  
**NIM 17612208**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN	
PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
ABSTRAK .....	xviii
ABSTRACT .....	xix

### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penulisan .....	11
1.4 Kegunaan Penelitian .....	11
1.4.1 Kegunaan Ilmiah .....	12
1.4.2 Kegunaan Praktis .....	12
1.5 Sistematika Penulisan .....	12

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori .....	15
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	17
2.1.4 Definisi Kompetensi Profesionalisme Guru .....	<b>Error!</b>

**Bookmark not defined.**

2.1.5 Jenis-Jenis Kompetensi Profesionalisme Guru.....	23
2.1.6 Indikator Kompetensi Profesionalisme Guru .....	26
2.1.7 Pengertian Kinerja Guru.....	27
2.1.8 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	29
2.1.9 Indikator Kinerja Guru .....	29
2.1.10 Penilaian Kinerja Guru.....	30
2.2 Hubungan Antar Variabel .....	32
2.3 Kerangka Pemikiran .....	33
2.4 Hipotesis.....	34
2.5 Penelitian Terdahulu.....	34

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian .....	40
3.2 Jenis Data .....	40
3.2.1 Data primer .....	40
3.2.2 Data Sekunder.....	41
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.4 Populasi dan Sampel.....	42
3.4.1 Populasi.....	42
3.4.2 Sampel .....	43
3.5 Definisi Operasional Variabel .....	44
3.6 Teknik Pengolahan Data.....	46
3.7 Teknik Analisis Data .....	47
3.7.1 Uji Kualitas Data .....	47
3.7.1.1 Uji Validitas .....	47
3.7.1.2 Uji Reliabilitas.....	48
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	49
3.7.2.1 Uji Normalitas .....	49
3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas.....	50
3.7.3 Analisis Regresi Sederhana.....	51
3.7.4 Uji Hipotesis (Uji t) .....	51

3.7.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	53
3.8 Jadwal Penelitian.....	54

## **BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

4.1 Hasil Penelitian.....	57
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	57
4.1.1.1 Profil Singkat Objek Penelitian.....	57
4.1.1.2 Visi dan Misi Sekolah Dasar Negeri 003 Tanjungpinang Timur .....	58
4.1.1.3 Struktur Organisasi Sekolah .....	59
4.1.2 Karakteristik Data Responden .....	59
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	60
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	61
4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	61
4.1.4 Variabel Kinerja Guru .....	68
4.1.5 Uji Kualitas Data .....	75
4.1.5.1 Uji Validitas .....	75
4.1.5.2 Uji Realibilitas .....	77
4.1.6 Uji Asumsi Klasik.....	78
4.1.6.1 Uji Normalitas.....	78
4.1.6.2 Uji Heteroskedastisitas.....	79
4.1.7 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana .....	79
4.1.8 Uji Hipotesis (Uji T).....	82
4.1.9 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	84
4.2 Pembahasan .....	85
4.2.1 Pengaruh Kompetensi Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru .....	85

**BAB V PENUTUP**

5.1 Simpulan.....87  
5.2 Saran.....87

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**CURRICULUM VITAE**

## **DAFTAR TABEL**

No.	Judul Tabel	Halaman
1.	Data Guru SDN 003	11
2.	Sampel Penelitian	43
3.	Tabel Definisi Operasional Variabel	45
4.	Kriteria Bobot Nilai Alternatif Skala Likert	47
5.	Jadwal Penelitian	55
6.	Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin	60
7.	Jumlah Responden Berdasarkan Umur	60
8.	Jumlah Berdasarkan Lama Bekerja Responden	61
9.	Variabel Kompetensi Profesionalisme Guru	61
10.	Kinerja Guru	69
11.	Hasil Uji Validitas	76
12.	Hasil Pengujian Reliabilitas	77
13.	Hasil Uji Normalitas Kolmogotov-Smirnov	78
14.	Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	81
15.	Hasil Uji T	83
16.	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	84

## **DAFTAR GAMBAR**

No.	Judul Gambar	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran	14
2.	Struktur Organisasi SDN 003 Tanjungpinang Timur	59
3.	Hasil Uji Normalitas P-Plot	79
4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	80

## DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
	Lampiran 1: Kuesioner
	Lampiran 2: Hasil Tabulasi Responden
	Lampiran 3: Hasil Output SPSS 22
	Lampiran 4: Dokumentasi
	Lampiran 5: Daftar Riwayat Hidup ( <i>Curriculum Vitae</i> )

## ABSTRAK

### PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA GURU DI SDN 003 TANJUNGPINANG TIMUR

Ninda Oktavianti, 17612208, Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang  
[nindaoktavianti355@gmail.com](mailto:nindaoktavianti355@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari adanya kompetensi profesionalisme terhadap kinerja guru di sdn 003 tanjungpinang timur. metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 37 orang respondendengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner. teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan uji t dan uji koefisien determinansi. data analisis dengan regresi linear sederhana dengan bantuan *software* spss versi 23. dari hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh kompetensi profesionalismeterhadap kinerja guru di sdn 003 tanjungpinang timur.

Hasil  $t_{hitung}$  3,221 sehingga nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $3.221 > 2,030$  berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa  $h_0$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi profesionalisme memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai signifikan kompetensi profesionalisme yaitu sebesar 0,003 hal ini menunjukkan bahwa kompetensi profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,005. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini membuktikan kompetensi profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, artinya dari hasil sebaran kuesioner yang dilakukan peneliti di SDN 003 Tanjungpinang timur kompetensi profesionalisme dalam kategori tinggi.

Kata kunci : Kompetensi Profesionalisme, kinerja guru

Dosen Pembimbing 1 : Eka Kurnia Saputra S.T.M.M

Dosen Pembimbing 2 : Satriadi S.Ap., Msc

## **ABSTRACT**

*The influence of professional competence on teacher performance at SDN 003 Tanjungpinang Timur*

*Ninda Oktavianti, 17612208, Management, STIE Pembangunan Tanjungpinang, [nindaoktavianti355@gmail.com](mailto:nindaoktavianti355@gmail.com)*

*The purpose of this study was to determine the effect of professional competence on teacher performance at SDN 003 Tanjungpinang Timur. The method used in this research is to use quantitative methods. This study used a sample of 37 respondents using a purposive sampling technique. Data collection was carried out by distributing questionnaires. The data analysis technique used is simple linear regression analysis technique used is simple linear regression analysis using the  $t_{test}$  and the coefficient of determination test.*

*Data analysis using simple linear regression with the help of SPSS version 23 software. The result of the study showed that there was an effect of professional competence on teacher performance at SDN 003 Tanjungpinang Timur. The result of  $t_{count}$  is 3,221 so that the value of  $t_{count} > t_{table}$  is 3,221 > 2,030 based on this value it can be concluded that  $H_0$  is accepted, this indicates that partially professional competence has a significant effect on performance. Based on the table, it can be seen that the significant value of professionalism is 0,003. This indicates that professionalism has a partial effect on performance, because the significant value is less than 0,005. Based on the result of the research conducted, it can be concluded that the research conducted, it can be concluded that the results of this study prove that professional competence has a significant effect on performance, meaning that from the results of distributing questionnaires conducted by researchers at SDN 003 Tanjungpinang Timur professional competence is in the high category.*

*Keywords : professional competence, Teacher Performances*

*Supervising Professors 1 : Eka Kurnia Saputra S.T.M.M*

*Supervising Professors 2. : Satriadi S.Ap., Msc*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Di dalam kegiatan sebuah organisasi harus ada sumber daya salah satunya sumber daya manusia yang bisa mempengaruhi perusahaan untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Sebuah organisasi membutuhkan peranan penting sumber daya manusia dalam menjalankan, mengatur, dan mengendalikan sumber daya lainnya. Jika kualitas serta kemampuan dari sumber daya manusia yang dimiliki tinggi, maka kualitas hasil pada sebuah organisasi akan semakin tinggi pula. Oleh karena itu dibutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia yang baik dan berkualitas agar bisa menciptakan sumber daya manusia yang handal, dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara baik dan professional diharapkan mampu

menjalankan tugas dan tanggung jawab secara professional (Romadhona, 2022).

Menurut (Flippo, 2017) sumber daya manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Di dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan hal yang harus diutamakan dalam pencapaian prestasi dan tujuan utama perusahaan, maka pimpinan perusahaan tidak boleh mengabaikan peranan karyawan dalam meningkatkan efektivitas perusahaan. Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus dapat memberikan perhatian dan dorongan kepada karyawannya, sehingga dapat meningkatkan efektifitas kerjanya. Sumber daya manusia sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas, diantaranya dengan mengadakan pengembangan diri, motivasi terhadap karyawan atau dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh tenaga kerja serta kesesuaian imbalan dengan apa yang telah disepakati oleh karyawan dan pihak perusahaan. Untuk mencapai keseimbangan antara sasaran dan kebutuhan organisasi dengan sasaran dan kebutuhan karyawan, manajemen sumber daya manusia memusatkan perhatiannya pada tiga hal utama yaitu pertama, perencanaan sumber daya

manusia yang terintegrasi dengan memperhitungkan berbagai tantangan dan peluang di masa mendatang sehingga menjadikan Sumber daya manusia organisasi menjadi sumber daya manusia yang kompetitif. Kedua, implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien, tanpa mengabaikan berbagai peraturan perundangan yang berlaku sehingga tercapai produktivitas sumber daya manusia yang tinggi, serta terpenuhinya sasaran dan kebutuhan organisasi, dan individu karyawan. Ketiga, evaluasi fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup penilaian terhadap kebijakan manajemen sumber daya manusia untuk menentukan apakah berbagai kebijakan sumber daya manusia benar-benar efektif (Miftahudin, 2018).

Pendidikan adalah salah satu kebutuhan dasar bagi kehidupan manusia karena pendidikan mempunyai peranan penting dalam mencerdaskan kehidupan anak bangsa dan menjadi tempat untuk menggali potensi-potensi yang dimiliki oleh generasi anak bangsa. Guru merupakan komponen yang sangat penting didalam menjalankan proses pendidikan karena memiliki peranan dan tanggung jawab yang besar. Guru memegang peran utama dalam proses pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal disekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar.

Dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal (1) dijelaskan “pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses

pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”. Dalam hal ini, tentu saja diperlukan adanya pendidik profesional yakni guru di sekolah-sekolah dasar dan menengah, serta dosen di perguruan- perguruan tinggi sebagaimana yang tersirat dalam Bab XI Pasal 39 (2) Undang- Undang Sisdiknas tersebut. Untuk melaksanakan profesinya, tenaga pendidik khususnya guru sangat memerlukan aneka ragam pengetahuan dan keterampilan keguruan yang memadai dalam arti sesuai dengan tuntutan zaman dan kemajuan sains dan teknologi (Ekawati, 2019).

Guru merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas peserta didik. Guru bukan hanya pengajar yang mentransfer ilmu tetapi juga berperan menanamkan nilai-nilai serta memberikan bimbingan. Demi menciptakan guru yang profesional, pemerintah telah membuat Volume 3 Number 1, 43-55 April 2021 44 regulasi tentang persyaratan menjadi guru. Undang- Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 8 menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Namun kenyataannya, hanya sedikit guru yang memenuhi syarat tersebut (Rahmayanti, 2021).

Menurut (Tim May, Malcolm Williams, Richard Wiggins, 2021) salah satu komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan pada lembaga pendidikan adalah sekolah. Sekolah dapat

dikatakan berkualitas jika segala sesuatu yang menjadi komponen sekolah dikelola secara efektif dan efisien. Komponen yang sangat penting dan harus diperhatikan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah guru. Guru merupakan pelaksana pendidikan terdepan yang langsung berhadapan dengan sistem pendidikan dan obyek pendidikan di lapangan sehingga apa yang dilakukan oleh guru merupakan hal yang sangat bernilai dalam pendidikan. Guru yang berkualitas akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas pula. Sedangkan guru yang berkualitas dapat dilihat dari kinerjanya.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, mengenai peranan guru yang sangat strategis dalam proses pembelajaran sehingga dapat dikatakan bahwa kualitas pendidikan sangat berhubungan dengan kualitas pendidikan guru dan kinerjanya, meskipun ada faktor-faktor lainnya. Maka apabila kualitas pendidikan ingin dicapai, kualitas guru perlu ditingkatkan sehingga kinerja guru maksimal. Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik. Untuk itu kinerja guru memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pengajaran secara optimal.

Mengingat begitu pentingnya posisi guru dalam proses belajar mengajar, maka sangatlah wajar apabila fenomena tentang rendahnya kualitas pendidikan akan menunjuk guru sebagai tumpuan kesalahan atau diduga guru sebagai penyebabnya. Oleh karena itu sudah selayaknya profesi guru diperhatikan. Profesi guru harus dibedakan dengan profesi lainnya.

Salah satu hal yang patut dipertimbangkan adalah bagaimana upaya untuk meningkatkan kualitas guru adalah dengan cara meningkatkan kinerjanya. Kinerja guru yang meningkat akan meningkatkan profesi dan mulutnya dengan demikian diharapkan keberhasilan pendidikan akan tercapai.

Kinerja merupakan terjemah dari Bahasa Inggris *work performance* atau *job performance* atau *performance* saja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia “Kinerja adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dalam kemampuan kerja” (Depdiknas, 2003). Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Bab 1 pasal 1 tentang guru dan dosen, disebutkan 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 (Akuba, Aneta, and Alam 2021).

Kinerja guru merupakan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaannya yaitu kualitas belajar dan pembelajaran kepada peserta didik. Kualitas perilaku belajar merupakan serangkaian perilaku yang dicerminkan dalam kegiatan guru mengajar. Kinerja guru selain dipengaruhi oleh kemampuan guru yang tertuang dalam kompetensi guru juga dipengaruhi faktor lain diantaranya faktor kepemimpinan kepala sekolah. Peningkatan mutu pendidikan di sekolah perlu di dukung kemampuan kepemimpinan kepala sekolah, sekolah perlu berkembang maju dari tahun ke tahun, karena itu, hubungan baik antar

guru, suasana kerja yang kondusif, penataan fisik sekolah perlu dibina agar sekolah menjadi lingkungan pendidikan yang dapat menumbuhkan kreativitas, disiplin, semangat belajar peserta didik, dalam kerangka inilah kepala sekolah perlu memiliki pengetahuan kepemimpinan, perencanaan, dan pandangan yang luas tentang sekolah dan pendidikan (Aw et al. 2021).

Menurut (Hartanti and Yuniarsih 2018) kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik maupun gagasan. Fenomena yang terjadi adalah terjadinya penurunan pencapaian kinerja guru. Terjadinya penurunan kinerja guru disebabkan karena tingginya jumlah ketidakhadiran guru untuk mengajar dan rendahnya nilai kinerja guru. Peneliti menduga, bahwa salah satu hal yang mempengaruhi kinerja guru adalah belum optimalnya kompetensi guru dan dorongan dalam bekerja. Adapun salah satu hal yang termasuk kedalam kompetensi guru yaitu mengenai kompetensi profesional.

Kinerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi produktivitas kerja. Suatu gejala yang membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah karena rendahnya kinerja guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, kedisiplinan guru, dan gejala negative lainnya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, menyatakan bahwa seorang guru harus memiliki empat

komponen dasar, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Keempat kompetensi tersebut harus dimiliki oleh setiap tenaga pendidik agar dapat melaksanakan tugasnya sebagai pendidik yang profesional dan tujuan luhur untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dapat tercapai secara maksimal. Tujuan dari pendidikan dan pembelajaran yang dilakukan oleh seorang guru tidak serta-merta hanya ingin membekali peserta didik berbagai macam ilmu dan teknologi bagi diri mereka sendiri saja. Akan tetapi, pendidikan diharapkan dapat mengantar peserta didik mengenal, memahami diri mereka sendiri dan menghargai orang lain dengan baik, sehingga mereka dapat hidup bersama dikalangan masyarakat yang heterogen dan multikultur (Immah, Sukidin, dan Kartini, 2020).

Menurut Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yang tertuang pada pasal 28 dan penjelasannya bahwa Kompetensi profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan guru untuk membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi Profesional adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting, oleh sebab langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Sehubungan dengan itu, guru hendaknya dapat memahami hal-hal yang berkaitan dengan jenis-jenis materi pembelajaran, mengurutkan materi pembelajaran, mengorganisasikan

materi pembelajaran, dan mendayagunakan sumber pembelajaran. Sebagai seorang guru, guru harus dituntut memiliki kompetensi profesional dimana guru sebelum memberikan materi kepada peserta didik harus menguasai materi dan konten pembelajaran, tapi pada kenyataan di lapangan banyak guru hanya menyangang status sebagai guru, sebagian besar guru sebelum memberikan pelajaran tidak menguasai materi dan konten pembelajaran. Sebagai contoh guru yang tidak memiliki kompetensi profesional yaitu guru ketika masuk di ruang kelas langsung marah-marah kepada peserta didik tanpa sebab yang jelas, langsung memberikan tugas kepada peserta didik padahal tugas yang diberikan belum pernah di jelaskan dan belum dipahami peserta didik, selalu alfa ketika memiliki jam pelajaran, inilah kenyataan yang sudah menjadi masalah dikalangan para guru sekarang yang masih kita temui di berbagai jenjang pendidikan (Hasan, 2017). Kompetensi profesional guru merupakan sejumlah kompetensi yang berhubungan dengan profesi yang menuntut berbagai keahlian di bidang pendidikan atau keguruan sebagai kemampuan dasar guru. Pemahaman akan pentingnya peranan guru sebagai pendidik seharusnya mampu menumbuhkan kesadaran bahwa tugas guru bukan sekedar sebagai penyampai ilmu pengetahuan. Guru dituntut untuk dapat berperan sebagai organisator kegiatan belajar peserta didik (Fatimah, Malik Ibrahim, dan Azisah 2019).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru, dinyatakan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional yang

dimaksud adalah kemampuan guru dalam menguasai materi, menguasai standar kompetensi, dan kompetensi dasar mata pelajaran, mengembangkan materi pelajaran, mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, untuk mengembangkan diri. Guru harus mampu mengelola kelas dengan baik, dan memaksimalkan pembelajaran yang lebih berkreasi, dan kreatif sehingga anak didik lebih antusias mengikuti pembelajaran, sehingga akan mampu menghasilkan anak yang berbakat, kreativitas yang tinggi dan bisa menjadi modal dasar untuk anak didik ke jenjang berikutnya. Guru yang professional adalah guru yang menguasai masalah belajar mengajar . Kemajuan yang kompleks dalam pengetahuan ini menuntut guru meningkatkan kualitas belajar mengajar dalam segala permasalahannya agar siswa betul-betul menghayati dan memperoleh manfaat dari apa yang telah dipelajarinya. Untuk menciptakan siswa yang seperti ini, dibutuhkan guru yang professional. Pada penelitian ini yang menjadi objek adalah SDN 003 Tanjungpinang Timur , yang beralamatkan di Jl. WR. Supratman Km.14 Tanjungpinang, Air Raja, kec Tanjungpinang Timur, Kota Tanjungpinang Prov. Kepulauan Riau. Sekolah ini memiliki Guru sebanyak 38 orang, siswa laki laki berjumlah 525 orang dan siswa perempuan berjumlah 460 orang dengan Kepala sekolah yang berinisial S.

**Tabel 1.1**  
**Data Guru SDN 003 Tanjungpinang Timur**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	7 Orang

2	Perempuan	31 Orang
Jumlah		38 Orang

Sumber: Laporan bulanan 2022

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa terdapat 38 orang guru yang mengajar di SDN 003 yang memiliki status kepegawaian yaitu PNS, PTT.Kota, dan GTT.Kota

Berdasarkan pra survey yang telah peneliti lakukan di SDN 003 Tanjungpinang Timur terdapat beberapa guru yang tidak kreatif dan tidak bisa memanfaatkan sarana dan prasarana melalui teknologi dan informasi serta terdapat guru-guru yang kurang update terhadap kemajuan teknologi.

Berdasarkan prasurvey yang telah peneliti lakukan, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul Pengaruh Kompetensi Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di Sdn 003 Tanjungpinang timur.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian tersebut sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh kompetensi profesionalisme terhadap kinerja guru di SDN 003 Tanjungpinang timur ”?

## **1.3 Tujuan Penulisan**

Adapun dari tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari adanya kompetensi professionalisme terhadap kinerja guru pada SDN 003 Tanjungpinang Timur .

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diharapkan terbagi menjadi dua yaitu :

#### **1.4.1 Kegunaan ilmiah**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam mata kuliah manajemen, khususnya yang berhubungan terhadap kompetensi profesionalisme dan kinerja guru.

#### **1.4.2 Kegunaan praktis**

Bagi peneliti

Kegunaan parktis bagi peneliti yaitu dapat wawasan mengenai kompetensi profesionalismedan kinerja guru secara mendetail .

Bagi Sekolah

Kegunanaan praktis bagi sekolah agar dapat membuat keputusan dan kebijakan terhadap kompetensi profesionalisme sehingga dapat menumbuhkan dan meningkatkan kinerja lebih baik lagi.

Bagi Stie Pembangunan Tanjungpinang

Kegunaan praktis bagi STIE Pembangunan Tanjungpinang adalah untuk menambah referensi atau sebuah pertimbangan mahasiswa dan mahasiswi di STIE Pembangunan Tanjungpinang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan kampusnya tentang Pengaruh kompetensi profesionalisme Terhadap Kinerja Guru di SDN 003 Tanjungpinang Timur.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Dalam sistematika penulisan penelitian ini diajukan lima bab yang diawali hal-hal yang bersifat umum, namun berhubungan dengan penulisan yang disajikan dan kemudian pada bab-bab selanjutnya penulis membahas

tentang hal-hal yang berkaitan dengan judul dan disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan akan mempermudah para pembaca memahami bahkan lebih menegrti tentang apa saja yang dijelaskan oleh penulis dalam skripsi ini. Adapun pembagian sistematika dalam skripsi ini sebagai berikut :

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab ini diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum dari masalah penelitian yang dilakukan yang terdiri dari latar belakang masalah.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini mencakup teori-teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan dipergunakan sebagai tinjauan atau landasan teori dalam menganalisis pemecahan masalah yang dikemukakan. Teori-teori ini diambil dari sumber beberapa literatur dan buku-buku rujukan yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis, dan penelitian terdahulu.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampling, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data, dan hasil analisis penelitian dan pembahasan.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan

dengan hasil akhir penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Kaswan setiap organisasi menginginkan sumber daya yang dimilikinya mampu berkinerja terbaik dan karenanya perlu manajemen. Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang berkaitan dengan perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia menangani sumber daya manusia yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholder* (Karir *et al.* 2018).

Sedangkan Dessler (Dewi dan Utomo, 2015) sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang diharapkan. Daya konsep yang mendasarinya bahwa setiap pegawai adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian tentang sumber daya manusia menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. Sumber daya manusia mempunyai potensi sentral dalam

mewujudkan kinerja pembangunan yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai *resource* pembangunan. Dalam konteks ini, relevansi konstruksinya pada proses produk. Kualitas manusia diprogram sedemikian agar dapat sesuai dengan tuntutan pembangunan atau tuntutan masyarakat (Almasri, 2016).

### **2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hartatik (Syamsir, Hasmin Tamsah, dan Hatma, 2018) tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi empat bagian yaitu :

#### 1. Tujuan sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggungjawab secara social dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas layanan masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

#### 2. Tujuan organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membentuknya mencapai tujuan.

#### 3. Tujuan fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan

kompleksitas tersebut.

#### 4. Tujuan pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia

### **2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sesuai dengan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi dapat pula diklafikasikan kedalam beberapa fungsi. Fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, komppensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Susan, 2019)

#### 1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

#### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian yaitu, kegiatan mengkoordinasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi serta koordinasi, dalam bagan organisasi.

#### 3. Pengarahan

Pengarahan merupakan tindakan yang memandu semua perwakilan untuk mengikuti pedoman organisasi dan bekerja secara memadai dan mahir untuk berkolaborasi dan bekerja secara memadai dan mahir untuk berkolaborasi dan bekerja secara memadai dan mahir untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Karena organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan .

#### 4. Pengendalian

Pengendalian merupakan gerakan mengendalikan semua perwakilan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan dan kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

#### 5. Pengadaan

Proses penarikan, pilihan situasi, arah, dan penerimaan, untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan organisasi.

Pengadaan juga terdiri dari beberapa point antara lain :

- a. Analisis pekerjaan, adalah latihan khusus yang dilakukan untuk mendapatkan data tentang suatu tugas. Dari data tersebut akan diketahui gambaran dan prasyarat yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.
- b. Perencanaan sumber daya manusia adalah khusus latihan latihan yang dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan

kebutuhan- kebutuhan dengan ketersediaan sumber daya manusia baik yang bersumber dalam maupun diluar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu.

- c. Rekrutmen merupakan tindakan yang dilakukan untuk mengatasi masalah sumber daya manusia dalam mengisi posisi yang kosong di perusahaan. Seleksi sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh kualitas pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Penempatan sumber daya manusia yaitu tindakan penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuannya:

- a. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan kemampuan khusus, teoritis, konseptual, dan moral melalui persiapan yaitu pendidikan dan pelatihan.

- b. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya. Layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primenya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

- c. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan tindakan untuk menggabungkan kepentingan

organisasi dan kebutuhan pekerja untuk membuat partisipasi yang menguntungkan secara umum.

#### **2.1.4 Kompetensi Profesionalisme Guru**

Berkaitan dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen, Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa Guru merupakan tenaga profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia sekolah pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Begitu juga dalam Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 2 yang menjelaskan bahwa pendidik adalah tenaga profesional dengan tugasnya untuk melakukan perencanaan dan pelaksanaan pada proses pembelajaran, melakukan penilaian selama proses pembelajaran, memberikan bimbingan dan melakukan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian terhadap masyarakat.

Istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu, *competence* yang diartikan kecakapan atau kemampuan. Sedangkan kompetensi guru adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam melakukan kewajibannya dalam proses pembelajaran maupun diluar proses pembelajaran dengan penuh tanggung jawab. Pengertian lainnya tentang kompetensi merujuk pada hasil kerja (output), individu maupun kelompok. Kompetensi berarti kemampuan mewujudkan sesuatu sesuai dengan tugas yang diberikan kepada seseorang. Seseorang disebut kompeten dalam

bidangnya jika pengetahuan, keterampilan dan sikapnya, serta hasil kerjanya sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan atau diakui oleh lembaga pemerintah (Hasan 2017).

Menurut Suyanto & Asep Djihat kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang harus dikuasai guru mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya (Retnowati, 2015).

Tugas guru adalah menyampaikan materi pelajaran kepada siswa melalui interaksi komunikasi dalam proses belajar mengajar yang dilakukannya keberhasilan guru dalam menyampaikan sangat tergantung kepada kompetensi yang dia miliki dari mulai interaksi komunikasi guru dan siswa. Guru memiliki peran sangat penting dalam proses pendidikan, karena itu guru harus memiliki kualifikasi profesional agar mampu mengembangkan kualifikasi profesionalnya dan mampu juga mengemban tugas dan perannya. Guru merupakan agen kognitif, guru sebagai agen moral dan politik, guru sebagai inovator, guru berperan kooperatif, dan guru sebagai agen persamaan sosial dan pendidikan. Heriswanto (Sopandi 2019) mengemukakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, kemampuan guru secara nyata berpengaruh terhadap pendidikan bermutu. Karena, guru kompeten akan menuntaskan tanggung jawabnya dengan benar, mengerahkan segenap hati dan pikiran guna menghantarkan siswa siswi yang berprestasi, mandiri, dan berakhlak mulia

Menurut (Asmara 2016) profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau ditekuni oleh seseorang. Profesi juga dapat diartikan sebagai suatu jabatan yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intership. Secara etimologi, istilah profesi berasal dari bahasa Inggris yaitu profession atau bahasa latin, profecus, yang artinya mengakui, adanya pengakuan, menyatakan mampu, atau ahli dalam melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan secara terminologi, profesi berarti suatu pekerjaan yang mempersyaratkan pendidikan tinggi bagi pelakunya yang ditekankan pada pekerjaan mental: yaitu adanya persyaratan praktis, bukan pekerjaan manual.

#### **2.1.5 Jenis-Jenis Kompetensi Profesionalisme Guru**

Menurut (Rohman 2020) berdasarkan kebijakan pendidikan yang berlaku, dimensi kompetensi guru mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, dengan penjelasan singkat sebagai berikut :

##### **a) Kompetensi Pedagogik**

Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah “kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik”. Intinya, kompetensi merujuk kepada kemampuan seseorang, dalam menjalankan tugasnya. Dalam Depdiknas (2004:9) dijelaskan bahwa “kompetensi pengelolaan pembelajaran” dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar

mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan penilaian. Dari sumber yang sama, terdapat penjelasan bahwa kompetensi guru dalam penyusunan rencana pembelajaran meliputi : 1) Mampu mendeskripsikan tujuan; 2) Mampu memilih materi; 3) Mampu mengorganisir materi; 4) Mampu menentukan metode/strategi pembelajaran; 5) Mampu menentukan sumber belajar /alat peraga pembelajaran; 6) Mampu menyusun perangkat penilaian; 7) Mampu menentukan teknik penilaian; dan 8) Mampu mengalokasikan waktu.

b) Kompetensi Kepribadian

Kepribadian erat kaitannya dengan karakter individu, sehingga kompetensi ini merupakan kemampuan pribadi seseorang guru. Apabila kepribadian guru dikaitkan dengan interaksi sosial, maka erat juga kaitannya dengan sikap. Bagi guru, sikap berpengaruh terhadap keberhasilan belajar mengajar, karena kepribadian yang baik akan melahirkan sikap yang baik dan akan bermanfaat dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, sikap adalah bagian penting di dalam kehidupan sosial, karena kehidupan manusia selalu berada dalam interaksi dengan orang lain. Menurut Mitchell dalam Ramdhani (2008:3) “Sikap sekelompok orang terhadap orang lain dapat mempengaruhi kehidupan dan keberhasilan orang lain”. Oleh karena itu, kompetensi kepribadian menjadi penting untuk dimiliki seorang guru. Menurut Suprihatiningrum (2012:106) “Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang

mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi siswa, dan berakhlak mulia”. Sebagai sosok panutan, seorang guru harus mempunyai kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian, meliputi: 1) Kepribadian yang Mantap dan Stabil; 2) Kepribadian yang Dewasa; 3) Kepribadian yang Arif; 4) Kepribadian yang Berwibawa; 5) Kepribadian yang Menjadi Teladan Bagi Siswa; 6) dan Berakhlak Mulia. Dalam ilmu jiwa terdapat suatu cabang ilmu yang secara khusus mempelajari kepribadian individu, yaitu psikologi kepribadian. Menurut (Riyanti, BP. 2010:16) “Psikologi kepribadian adalah suatu ilmu yang terfokus pada perbedaan individu yang tetap, karakteristik-karakteristik atau sifatsifat orang yang muncul dalam berbagai situasi yang luas”. Dengan demikian, enam kompetensi kepribadian di atas merupakan karakter atau sifat individu yang dapat dijadikan ukuran tentang kompetensi yang dimiliki seseorang dan layak dimiliki seorang pendidik.

c) Kompetensi Sosial

Guru yang efektif adalah guru yang mampu membawa siswanya dengan berhasil mencapai tujuan pengajaran. Mengajar di depan kelas merupakan perwujudan interaksi dalam proses komunikasi antara guru dan siswa. Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan 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”.

Kompetensi tersebut berperan penting dalam interaksi sosial, baik di lingkungan sekolah maupun masyarakat.

d. Kompetensi Profesional

Dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa kompetensi profesional adalah “kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam”. Kompetensi profesional ini merujuk pada bidang keahlian dan pelaksanaan tugas. Maka, guru profesional ditandai dengan kemampuannya dalam penguasaan materi pelajaran yang mendalam, implikasinya berkaitan dengan kemampuan guru dalam melakukan penelitian dan menulis karya ilmiah sekaligus mempublikasikannya. Menurut Surya (2003:138) kompetensi profesional adalah “berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional”. Kompetensi profesional meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya.

#### **2.1.6 Indikator Kompetensi Profesionalisme Guru**

Kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggungjawab dan layak (Koswara and Rasto 2016). Kompetensi guru dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Pengelolaan pembelajaran

Berkaitan dengan kemampuan guru dalam mengurutkan tujuan

pembelajaran secara sistematis, penyesuaian media pembelajaran dengan materi yang disampaikan, penyesuaian pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi sebagai sumber belajar, dan kemampuan guru untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki siswa

## 2. Penguasaan keilmuan

Berkaitan dengan keilmuan guru dalam penyesuaian materi pelajaran dengan kompetensi inti dan kompetensi dasar, penggunaan teknik mengelola proses belajar mengajar di kelas, dan penguasaan landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan

## 3. Sikap atau kepribadian

Berkaitan dengan kepribadian guru dengan menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri, dan menjunjung tinggi kode etik profesi guru

## 4. Interaksi sosial

Berkaitan dengan interaksi guru dengan siswa baik selama di sekolah maupun di luar sekolah, berinteraksi dengan sesama rekan kerja, berinteraksi dengan orang tua/wali siswa, dan berinteraksi dengan masyarakat lingkungan sekitar.

### **2.1.7 Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja guru merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam sebuah lembaga pendidikan. Kinerja guru juga menentukan

kesuksesan dari proses pembelajaran dan tercapainya tujuan pendidikan itu sendiri. Kinerja guru yang baik merupakan gambaran dari keberhasilan pengelolaan dan pengembangan murid. Kinerja guru dalam pembelajaran mencakup kinerja merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran Humaera dan Rusdinal (2021).

Kinerja guru adalah hasil yang erat kaitannya dengan pelaksanaan tugas sebagai guru profesional, kinerja guru yang baik terkait juga dengan kualitas seorang guru, kuantitas, kerja sama, kehandalan dan kreativitas (Zebua, 2020). Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi hasil pembelajaran. Martinis Yamin dan Maisah (Inpres et al., 2021) mengemukakan definisi kinerja guru sebagai perilaku atau respon yang memberikan hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika menghadapi suatu tugas. Kinerja seorang guru akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan menjalankan serta kualitas dalam menjalankan tugas tersebut.

Sedangkan Supardi (Arafat dan Setiawan, 2017) menyatakan bahwa kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya serta menggambarkan perbuatan guru yang ditampilkan selama proses pembelajaran. Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas, peran dan fungsinya sebagai guru. Peran dan fungsi guru adalah sebagai pendidik, anggota masyarakat, pemimpin, administrator, dan yang utama adalah sebagai pengelolaan pembelajaran.

### **2.1.8 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Sehorningsih menjelaskan temuan-temuan hasil penelitiannya, bahwa kesuksesan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran sebagai berikut (Sobirin 2012)

1. Kemampuan dan semangat guru yang tinggi;
2. Pembinaan yang diberikan kepala sekolah secara rutin baik di sekolah dengan memanfaatkan pertemuan sekolah maupun di gugus dengan memfungsikan pertemuan KKG;
3. Kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi sehingga bisa melakukan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan pembelajaran dengan kegiatan kunjungan kelas dan diskusi kelompok; dan
4. Keberhasilan kepala sekolah menciptakan iklim sekolah yang kondusif dengan menciptakan kondisi fisik sekolah dan kondisi sosio emosional yang menyenangkan sehingga guru dalam melaksanakan proses pembelajaran bersemangat.

### **2.1.9 Indikator Kinerja Guru**

Menurut (Hesti Sadtyadi 2014) terdapat beberapa indikator kinerja guru sebagai berikut :

### 1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran

Perencanaan program kegiatan pembelajaran adalah tahap berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu dalam mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur/komponen yang ada dalam RPP antara lain identitas RPP, standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD) indikator, tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, metode pembelajaran, Langkah-langka kegiatan, sumber pembelajaran dan penilaian. (Sadtyadi and Kartowagiran 2014)

### 2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Pelaksanaan kegiatan pembelajaran adalah inti dari penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran (Sadtyadi and Kartowagiran 2014)

### 3. Evaluasi/penilaian pembelajaran

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

#### **2.1.10 Penilaian Kinerja Guru**

Penilaian kinerja Guru meliputi penilaian formatif dan sumatif. Dalam satu tahun pelajaran, sekurang-kurangnya pelaksanaan penilaian kinerja sebanyak dua kali yakni awal tahun pelajaran dan akhir tahun pelajaran. Artinya setiap semester guru akan dinilai kinerjanya. Nilai atau skor yang dicatat belum dalam penilaian tersebut berdasarkan parameter ukuran penilaian sesuai aturan yang tersistematis, tetapi berdasarkan asumsi penguasaan teori pembelajaran dan pengajaran dari setiap anggota tim Penilai Kinerja Guru yang ditujuk. Model penilaian kompetensi pedagogik tersebut berpotensi mengarah pada cara penilaian yang subyektif serta berpotensi terjadi kesalahan dalam pengamatan dan pemantuan dalam aspek-aspek penilaian kinerja Guru. Tugas Guru seperti diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, Pasal 1 Ayat 2 yaitu 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

Indikator penilaian kinerja guru dilakukan terhadap dua kegiatan pembelajaran dikelas yaitu :

a. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

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

Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari : identitas silabus, standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD), materi pembelajaran, indikator, alokasi waktu, sumber pembelajaran. Program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah RPP, yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus, ditandai oleh adanya komponen-komponen, identitas RPP, standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD), indikator, tujuan pembelajaran, materi pembelajaran.

b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran dikelas adalah inti penyelenggaraan Pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelola kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

tercermin dalam soal-soal test yang dapat di kuasai siswa.

## **2.2 Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1 Hubungan Kompetensi Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru**

Menurut penelitian (Pratmawati et al. 2012) kemampuan yang berkaitan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam tersebut, serta menambah wawasan keilmuan. Kompetensi profesional guru dapat dilihat dari kemampuannya dalam menguasai materi bidang studi secara luas dan mendalam mencakup penguasaan substansi

keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut dan menambah wawasan keilmuan guru dari berbagai sumber. Kompetensi profesional meliputi kemampuan guru dalam menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru harus menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang diampunya. Ia juga harus menguasai konsep-konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi atau seni yang relevan yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau 4 kelompok mata pelajaran yang diampu, kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan dan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan.

Sedangkan menurut (Stkip dan Daya 2019) hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi guru dengan kinerja guru. Hal ini mengindikasikan betapa pentingnya kompetensi guru dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan penemuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan ada hubungan antara kompetensi guru dengan kinerja guru dapat diterima. Artinya kompetensi guru berhubungan dengan kinerja dalam hal ini kinerja guru, dimana dengan kompetensi guru yang baik maka dengansendirinya akan meningkatkan kinerjanya.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2022)Keterangan :

Pengaruh Parsial

## 2.4 Hipotesis

Penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga ada pengaruh kompetensi profesionalisme guruterhadap kinerja guru di SDN 003 Tanjungpinang Timur.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

### 1. Jurnal Nasional

- 1) Menurut (Sopandi 2019) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 01 Kalisat. penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah para guru PNS dan Non PNS yang terserifikasi di SMA Negeri 01 Kalisat, sedangkan informan penelitian ini adalah kepala sekolah SMA Negeri 01 Kalisat. metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket, wawancara, obeservasi dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis garis regresi sederhana berupa uji F, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan  $F_{hitung} = 213,767 > F_{tabel} = 4,113$  dengan nilai  $\alpha = 0,05 > sig F 0,000$  maka terdapat pengaruh kompetnsi profesional guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kalisat.

hasil koefisien korelasi menunjukkan angka 0,925 yang artinya hubungan antara variabel kompetensi profesional guru dengan kinerja guru di SMA Negeri 01 Kalisat sangat kuat. Hasil koefisien determinasi menunjukkan besarnya persentase pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 01 Kalisat ialah sebesar 85,6%. Sedangkan 14,4% sisanya ialah dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- 2) Menurut (Rahmayanti et al. 2021) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja guru dalam menjalankan perannya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu profesionalisme, motivasi, dan disiplin dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah atas (SMA) negeri se-Kabupaten Pematang. Penelitian ini termasuk dalam penelitian *ex-post facto* dan bersifat kuantitatif. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 200 guru dari sepuluh sekolah. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Data yang terkumpul dianalisis secara kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi profesional, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru baik secara terpisah atau bersama-sama.
- 3) Menurut (Saidah, 2020) Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui pengaruh kompetensi professional guru terhadap kinerja guru terhadap pembelajaran kinerja guru SdD di Kecamatan Harjamukti Kota Cirebon. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif . Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD di Kecamatan Harjamuti Kota Cirebon yang berjumlah 586 guru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Probability Sampling melalui pengambilan sampel acak bertingkat proporsional, karena anggota dalam populasi adalah heterogen atau tidak sejenis secara proporsional. Contoh ditentukan sebanyak 15% dari populasi. Jadi perhitungannya adalah  $586 \times 15/100 = 87,9$  dibulatkan menjadi 88, maka jumlah sampel yang akan diteliti adalah 88 guru dan penulis hanya membutuhkan 2 guru dari setiap sekolah. Pengujian hipotesis menggunakan koefisien korelasi analisis, analisis determinansi, uji tingkat signifikan, dan uji koefisien regresi sederhana. Uji prasaratnya adalah uji normalitas. Semua perhitungan diproses menggunakan SPSS versi 25.0 untuk windows. Hasil dari pengolahan data diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,860 yang artinya kompetensi profesi guru memiliki korelasi atau hubungan yang sangat kuat dengan guru kinerja pengajaran. Koefisien determinansi sebesar 73,9% artinya kinerja mengajar guru dipengaruhi oleh kompetensi

professional guru sebesar 73,9% dan sisanya 26,1%.

## **2. Jurnal Internasional**

- 1.) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja pegawai guru ekonomi, kompetensi profesional terhadap kinerja guru ekonomi melalui motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja ekonomi guru, lingkungan kerja pada kinerja ekonomi guru melalui motivasi kerja, dan motivasi kerja pada guru performa ekonomi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja ekonomi guru sebesar 17,8%. Kompetensi profesional ekonomi guru kinerja melalui motivasi kerja sebesar 28%. Lingkungan kerja di bidang ekonomi guru kinerja sebesar 41,2%. Lingkungan kerja terhadap kinerja ekonomi guru melalui motivasi kerja sebesar 77,7%. Motivasi kerja terhadap kinerja ekonomi guru sebesar 48,2%. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kinerja guru semakin baik ketika professional kompetensi seorang guru lebih baik, nilai totalnya lebih besar daripada pengaruh langsung professional kompetensi terhadap kinerja guru ekonomi, lingkungan kerja yang lebih baik membuat

kinerja ekonomi guru yang lebih baik, nilai totalnya lebih besar dari pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi, dan semakin banyak guru ekonomi memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerjanya akan semakin baik

2.) Menurut penelitian (Emita dan Sugeng 2021) Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional untuk mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan guru dengan tuntutan dan kemampuan organisasi profesi. Kinerja guru yang tinggi akan membuka jalan bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, sebaliknya rendah kinerja guru akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya. Kompetensi profesional penting karena dengan kompetensi profesional Setiap guru akan mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Budaya organisasi yang tepat dapat mendukung pelaksanaan kerja agar guru memiliki semangat untuk bekerja dan meningkatkan kinerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru bahasa Inggris di SMP Swasta Pondok Gede Kabupaten - Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menentukan sampel dengan

sampel jenuh. Sampel yang digunakan adalah 40 responden. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah bahwa motivasi memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai  $t$  tabel  $> t$  hitung ( $2,450 > t$  tabel ( $2,026$ )). Variabel budaya organisasi memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai  $t$  hitung ( $2,537 > t$  tabel ( $2,026$ )). Kompetensi profesional dan budaya organisasi memiliki pengaruh simultan terhadap lingkungan kerja dengan nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel ( $10,086 > 3,252$ ) dan nilai sig dengan taraf signifikan  $0,000$ .

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian krusial dalam penelitian kuantitatif. Hal ini memberikan gambaran atau jawaban akan hubungan yang fundamental dari hubungan kuantitatif menurut Siyoto dan Sodik (Hardani et al. 2020).

#### **3.2 Jenis Data**

Dalam pengolahan Data Penelitian ini menggunakan jenis data primer dan sekunder.

##### **3.2.1 Data primer**

Pratiwi, (2017) Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknik responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data. Data

primer yang digunakan penulis adalah data yang diperoleh langsung oleh penulis dengan memberikan pertanyaan berupa kuesioner secara langsung dengan para Guru di Sekolah Dasar Negeri 003 TanjungPinang Timur.

### **3.2.2 Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (Huri, Sukarelawati, dan Fitriah, 2019) data sekunder adalah data yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, melainkan lewat pihak lain atau lewat dokumen. Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini melalui hasil grafik, gambar, dan dokumentasi.

Dalam penelitian ini data sekunder berasal dari hasil membaca atau informasi dari pihak Kepala Sekolah ataupun Guru di SDN 003 Tanjungpinang Timur, serta data pendukung yang diperoleh dari perpustakaan sebagai hasil membaca referensi penelitian-penelitian sebelumnya, serta dengan masalah yang dikaji dalam kegiatan penelitian ini.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah aktivitas yang menggunakan proposal sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Data yang diperlukan untuk eksploratif, pengujian hipotesis, dan bahan dasar hasil penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Setiyo Utomo (2019) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data

yang yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya . Daftar pertanyaan dalam kesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan Kompetensi profesionalisme, dan kinerja guru.

## 2. Studi pustaka

Studi pustaka dimaksudkan unuk memperoleh data sekunder yang berfungsi sebagai landasan teoritis guna mendukung analisis terhadap data primer yang diperoleh selama penelitian. Yang mana penulis mengumpulkan materi yang bersumber dari buku-buku serta referensi lainnya sebagai landasan teori dalam penelitian.

## 3. Dokumentasi

Metode dokumentasi disebut juga metode pengumpulan barang-barang dokumen, baik itu tertulis maupun dalam bentuk photo atau jejak digital. Dalam melaksanakan metode ini, peneliti mengumpulkan data-data keorganisasian seperti: Struktur Organisasi, Sejarah Organisasi, dan Visi Misi Organisasi.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (Dewi dan Nathania, 2018) populasi adalah

wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Guru di Sekolah Dasar Negeri 003 Tanjungpinang Timur yang berjumlah 37 orang

### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh jumlah populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* (mewakili). Sampel pada penelitian ini ditentukan dengan metode purposive sampling. Metode purposive sampling menurut Sugiyono (Suci Arischa 2019) adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya lebih representatif. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 37 orang guru di SDN 003 Tanjungpinang Timur.

**Tabel 3.1**  
**Sampel Penelitian**

No	Status	Jumlah
1	Kepala Sekolah	1 Orang
2	Guru Mata Pelajaran	5 Orang

3	Guru Kelas	32 Orang
Jumlah		38 Orang

Sumber : SD Negeri 003 Tanjungpinang Timur (2021)

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Setelah variabel-variabel didefinisikan dan diklasifikasikan, maka variabel-variabel tersebut perlu didefinisikan secara operasional. Definisi operasional variabel perlu disusun karena nantinya definisi operasional variabel itu akan menunjuk alat pengambilan data mana yang cocok dipergunakan. Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang ditangkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian atau objek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

#### 1. Variabel bebas (X)

Menurut Sugiyono (Agustian, Saputra, dan Imanda, 2019) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini adalah terdapat satu variabel bebas yaitu: Kompetensi profesionalisme

#### 2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-

masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator- indikator yang membentuknya.

**Tabel 3.2**  
**Tabel Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pernyataan
X	Kompetensi Profesionalisme Guru	Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang harus dikuasai guru mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya (Retnowati , 2015)	1. Pengelolaan Pembelajaran 2. Penguasaan Ilmu 3. Sikap/Kepribadian 4. Interaksi Sosial (Koswara dan Rasto 2016).	1,2,3 4,5,6,7 8 9, 10
Y	Kinerja	Kinerja guru adalah hasil yang erat kaitannya dengan pelaksanaan tugas sebagai guru profesional, kinerja guru yang baik terkait juga dengan kualitas seorang guru, kuantitas, kerja sama, kehandalan dan kreativitas (Zebua, 2020)	1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran 2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran 3. Evaluasi / penilaian pembelajaran (Hesti Sadtyadi,2014)	1,2,3,4,5 6,7,8 9,10

Sumber : Data Sekunder yang diolah (2021)

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Dengan adanya pengolahan data merupakan bagian yang paling penting dalam penelitian ini, karena dalam pengolahan data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Pada penelitian ini, peneliti akan mengambil teknik pengolahan data untuk penelitian dengan pendekatan kuantitatif.

Untuk mengelompokkan data, peneliti akan melakukan kegiatan awal dalam pengelompokkan data, yaitu :

a. *Editing*

*Editing* adalah proses memeriksa data yang sudah terkumpul, meliputi kelengkapan isian, keterbacaan tulisan, kejelasan jawaban, relevansi jawaban, keseragaman satuan data yang digunakan, dan sebagainya.

b. *Coding*

*Coding* adalah kegiatan memberikan kode pada setiap data yang terkumpul di setiap instrument penelitian. Kegiatan ini bertujuan untuk mempermudah dalam penganalisisan dan penafiran data.

c. *Scoring*

Teknik ini melakukan pemberian nilai berupa angka pada jawaban pertanyaan untuk memperoleh data kuantitatif. Dalam penelitian ini urutan pemberian skor jawaban adalah:

**Tabel 3.3**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif Skala Likert**

<b>Tanggapan</b>	<b>Nilai</b>
SS (Sangat Setuju)	5

S (Setuju)	4
N (Netral)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: Sugiyono (2016)

#### d. *Tabulating*

*Tabulating* adalah kegiatan memasukkan data yang sudah dikelompokkan ke dalam tabel-tabel agar mudah dipahami.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang dilakukan dengan analisis statistik dan menggunakan bantuan program IBM SPSS 23 untuk mempermudah dalam jawaban masalah penelitian. Dalam pengukuran tingkat kinerja Guru di SDN003 Tanjungpinang Timur skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert merupakan skala yang didesain untuk mengukur sejauh mana subjek merasa setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti.

#### 3.7.1 Uji Kualitas Data

##### 3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *bivariate person (korelasi person product moment)* analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasi masing-masing skor *item* dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan *item*. *Item-item* pernyataan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan *item-item* tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin

diungkap. Penguji menggunakan dua sisi dengan tariff signifikan 0,05 kriteria sebagai berikut:

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

### 3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat pada mana suatu tes secara koefisien mengukur berapa pun hasil pengukuran itu. Reliabilitas biasanya dinyatakan dengan angka – angka (biasanya sebagai suatu koefisien), koefisien yang tinggi menunjukkan reliabilitas yang tinggi Akila (2017).

Menurut Sugiyono (Manik dan Megawati, 2018) Uji reliabilitas digunakan untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dan satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas mencirikan tingkat konsistensi. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,6 (kuat) diatas 0,8 (sangat kuat).

Sari dan Hadijah (2016) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. *Repeated measure* (pengukuran ulang) pengukuran ulang menyatakan suatu variabel memiliki nilai yang reliabel atau

handal apabila memiliki jawaban yang sama dengan jawaban yang telah ditentukan.

2. *One shot* (pengukuran sekali) mengukur korelasi pada skor jawaban dengan sejumlah pertanyaan yang sama dengan bantuan program SPSS (*Stastictical Program For Society Sience*) pengujian reliabilitas pada SPSS menggunakan fungsi *Cronbach Alpha*.

Dalam penelitian ini cara untuk melakukan pengujian reliabilitas adalah dengan cara diukur satu kali (*one shot*). Metode yang sering digunakan untuk mengukur skala rentangan (skala likert 1-5) adalah *Cronbach Alpha* untuk menentukan apakah instrument reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6.

### **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.7.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi normal atau normal sama sekali Sunyoto (2011). Jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal (Priyatno, 2014). Dalam penelitian ini yang digunakan untuk uji normalitas residual adalah menggunakan metode grafik. Uji normalitas residual dengan menggunakan metode grafik adalah penelitian

dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonalnya di grafik normal *p-p plot of regression standardized residual* dengan dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas Priyatno (2014).

### **3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas**

Sunyoto (2011) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi karena adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residu pada model regresi variabel independen. Jika signifikan korelasi kurang dari 0,05 maka pada prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun cara melakukan uji heteroskedastisitas salah satunya dengan metode grafik, yaitu dengan melihat pola titik-titik pada grafik regresi (Priyatno, 2014).

Dasar kriteria pengambilan keputusan menggunakan metode grafik (Priyatno, 2014), yaitu:

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7.3 Analisis Regresi Sederhana

Menurut (Sugiyono, 2016) Analisis Regresi Sederhana ialah analisis untuk mengukur besarnya Pengaruh antara satu variable independen dengan satu variable dependen dan memprediksi variable dependen dengan menggunakan variable independen. Persamaan regresi untuk regresi linier sederhana pada penelitian ini ialah sebagai berikut :

$$Y' = a + bX$$

Keterangan :

Y : Kinerja Guru

X : Kompetensi Profesionalisme Guru

a : Konstanta ( nilai Y' apabila X=0)

b : Koefisien Regresi ( nilai pengangkatan atau penurunan).

### 3.7.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis statistik adalah prosedur yang memungkinkan keputusan dapat dibuat, yaitu untuk menolak atau tidak menolak hipotesis yang sedang diuji. Karena sifatnya sementara maka perlu dilakukan

pembuktian melalui data empiris dari suatu penelitian ilmiah. Dalam penelitian ini digunakan Uji t dan Uji Koefisien Determinasi (Sugiyono, 2016).

#### 3.7.4.1 Uji t (*t-Test*)

Menurut Sugiyono (2016) Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variable independen (Kompetensi profesionalisme) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (kinerja) Rumus t dihitung pada analisis regresi adalah

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Keterangan:

*b<sub>i</sub>*: Koefisien regresi variable i

*s<sub>b<sub>i</sub></sub>*: standar eror variable i

Adapun tahap-tahap dalam melakukan uji t:

1. Merumuskan hipotesis

$H_0$  = Secara parsial kompetensi profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDN 003 Tanjungpinang Timur

$H_a$  = Secara parsial kompetensi profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDN 003 Tanjungpinang Timur

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 ( $\alpha=5\%$ )

3. Menentukan t hitung.

t hitung dapat dilihat pada table coefisien pada hasil regresi liniersederhana

4. Menentukan t tabel

Distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 0,025$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $(n-k-1)$  (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variable independen)

5. Kriteria Pengujian

- Jika t dihitung  $\leq$  t tabel maka  $H_0$  diterima
- Jika t dihitung  $\geq$  t tabel maka  $H_0$  ditolak

6. Membandingkan t hitung dengan t tabel

Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, apakah  $H_0$  diterima atau ditolak

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perbandingan dari t hitung dengan t tabel, apakah secara parsial variable indenpenden berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadapvariable dependen

### 3.7.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar variable independen (Kompetensi profesionalisme) secara bersama sama memiliki dampak terhadap variable dependen (kinerja) yang dinyatakan dalam persentase. Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus:

$$Kd = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan:



	Skripsi									
--	---------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah peneliti tahun 2022

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ilham, Harius Eko Saputra, and Antonio Imanda. 2019. "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu." *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik* 6(1):42–60. doi: 10.37676/profesional.v6i1.837.
- Akila, Akila. 2017. "Pengaruh Insentif Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Vassel Palembang." *Jurnal Ecoment Global* 2(2):35. doi: 10.35908/jeg.v2i2.250.
- Akuba, Mohamad, Asna Aneta, and Hedy Vanni Alam. 2021. "Pengaruh Kompetensi Guru Dan Tunjangan Profesi Terhadap Kinerja Guru Sma Di Kabupaten Gorontalo." *Normalita* 9(14):359–65.
- Ali Marzuki Zebua, Oktavia Primanda. 2020. "Perbedaan Kinerja Mengajar Guru Ditinjau Dari Peringkat Akreditasi Lembaga." 1(2).
- Almasri, M. Nazar. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam." *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam., Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 19:133–51. doi: 10.1002/eji.201370106.
- Arafat, Yasir, and Andi Arif Setiawan. 2017. "Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Economic Education Analysis Journal* 6(1):12–24.
- Aw, Suranto, Yesica Maretha, Latour Bruno, Komisi Informasi Pusat, Martira Maddeppungeng, Teguh Budi Raharjo, Tina Kartika, Lisa. Gitleman, Herlina Muksin, Lisa. Gitleman, Nurbaya Nurbaya, Wahyu Chandra, Ansar Ansar, SonnyEli Zaluchu, James J. Heckman, Rodrigo Pinto, Peter A. Savelyev, and Lisa. Gitleman. 2021. "PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):6.
- Dewi, Karina, and Hardi Utomo. 2015. "Pengaruh Etos Kerja, Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morichindo Fashion Ungaran." *Among Makarti* 8(16):55–64.
- Ekawati, Fitriyah. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smpit." *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 3(2):1–22. doi: 10.15575/isema.v3i2.5006.
- Emita, Isyana, and Irwin Sukrisno Sugeng. 2021. "The Effect of Professional Competence and Organizational Culture on Performance English Teacher." 1:1–6.
- Eri Susan, 2019:1. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1." *Jurnal Manajemen Pendidikan* (2):952–62.

- Fanggidae, Ronald Patrick, and Universitas Nusa Cendana. 2018. "Pengaruh KOMPETENSI PROFESIONALISME Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan." (November).
- Fatihah, Fatimah, Misykat Malik Ibrahim, and St Azisah. 2019. "Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Kedisiplinan Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba." *Manajemen Pendidikan* 14(1):45–51. doi: 10.23917/jmp.v14i1.8508.
- Flippo. 2017. "Penulis Adalah Kasubbag Keuangan Pada Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. 113." *Manajemen Sumber Daya Manusia* 17 no31(31):113–24.
- Goldwin, and Cut Fitri Rostina. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Tanimas Soap Industries ( Perusahaan Manufaktur Dan Eksporir Sabun )." 4(1).
- Hardani, Nur Hikmatul Auliya, Roushandy Asri Fardani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Dhi ka Juliana Sukmana, and Ria Rahmatul Isti Omah. 2020. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Hartanti, Astrid Setianing, and Tjutju Yuniarsih. 2018. "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 3(1):167. doi: 10.17509/jpm.v3i1.9452.
- Hasan, Muhammad. 2017. "PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI DI KABUPATEN GOWA." *Jurnal Economix* 5(2):72–73.
- Hesti Sadtyadi, Badrun Kartowagiran. 2014. "PENGEMBANGAN INSTRUMEN PENILAIAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR BERBASIS TUGAS POKOK DAN FUNGSI." *Assessing Faculty Work: Enhancing Individual and Institutional Performance* (2):173–91.
- Humaera, R., and R. Rusdinal. 2021. "Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Daring Disekolah Dasar Pada Masa Covid-19." *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 10:8–14.
- Huri, Rifa Ulfayati, Sukarelawati Sukarelawati, and Maria Fitriah. 2019. "Perilaku Sosial Muslim Terhadap Lgbt Dalam Film Cinta Fiisabiilillah Versi Youtube." *Jurnal Komunikatio* 5(1):15–18. doi: 10.30997/jk.v5i1.1690.
- Immah, Faizzatul, Sukidin Sukidin, and Titin Kartini. 2020. "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 01 Kalisat Tahun Pelajaran 2018/2019." *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial* 14(1):253. doi: 10.19184/jpe.v14i1.12493.

- Inpres, S. D., Tateli Kecamatan, Mandolang Kabupaten, and Very Y. Londa. 2021. "Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Masa Pandemi Covid-19 Studi Di SD Inpres Tateli Kecamatan Mandolang Kabupaten Minahasa." *Jurnal Administrasi Publik* 7(99):1– 11.
- Karir, Pengaruh Pengembangan, Pelatihan Dan, Motivasi Terhadap, Abraham Samuel Kaengke, and Bernhard Tewal. 2018. "Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6(1):341–50. doi: 10.35794/emba.v6i1.19099.
- Koswara, Koswara, and Rasto Rasto. 2016. "Kompetensi Dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 1(1):61. doi: 10.17509/jpm.v1i1.3269.
- Manik, Sudarmin, and Megawati Megawati. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan." *Jurnal Niara* 11(2):118–24. doi: 10.31849/nia.v11i2.2111.
- Miftahudin, Miftahudin. 2018. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 3(2):1–16. doi: 10.15575/tadbir.v3i2.1161.
- Nasution, Mardiah Kalsum. 2017. "Penggunaan Metode Pembelajaran Dalam Peningkatan Hasil Belajar Siswa." *STUDIA DIDAKTIKA: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan* 11(1):9–16.
- Pratiwi, Nuning Indah. 2017. "Penggunaan Media Video Call Dalam Teknologi Komunikasi." *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial* 1(2):202–24.
- Pratmawati, Sri Hartanti, Kedokteran Umum, Fakultas Kedokteran, Universitas Pembangunan Nasional, and Alat Pelindung Diri. 2012. "HUBUNGAN KOMPETENSI PROFESIONAL DENGAN KINERJA GURU TAMAN KANAK- KANAK DI KECAMATAN PONTIANAK TENGGARA KOTA PONTIANAK." 68:2011–12.
- Puryana, P. Pulung, and Azatil Ismah Fauziah. 2019. "Meningkatkan Kinerja Karyawan Kelurahan Batununggal Melalui Komunikasi Interpersonal." *Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi 2019* 6681:755–62.
- Rahmayanti, Rahmayanti, Titik Haryati, Noor Miyono, and Ayunda Safitri. 2021. "Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kabupaten Pematang." *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan* 3(1):43–55. doi: 10.21831/jump.v3i1.35791.
- Retnowati, Dewi. 2015. "Pengaruh Kompetensi Propengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kreativitas Belajar Ipa Siswa Sd Se-Gugus Gajah Mada Parangupito Wonogiri Tahun Ajaran 2014/2015Fesional

Guru Terhadap Kreativitas Belajar Ipa Siswa Sd Se-Gugus Gajah Mada Paranggupito.” 1–7.

- Rohman, Hendri. 2020. “Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Keguruan* 1(2):92–102.
- Romadhona, Azka. 2022. “Eduvis : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.” *Penguatan Kompetensi Guru Melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan* 7:97–106.
- Sadtyadi, Hesti, and Badrun Kartowagiran. 2014. “Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru Sekolah Dasar Berbasis Tugas Pokok Dan Fungsi.” *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan* 18(2):290–304. doi: 10.21831/pep.v18i2.2867.
- Saidah, Ida, Ibnu Wiedo, Hakim Simamora, Universitas Pendidikan Indonesia, Cirebon City, Proportionate Stratified, and Random Sampling. 2020. “Jurnal Tata Kelola Pendidikan PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL GURU TERHADAP.”
- Sari, Ririn Nur Indah, and Hady Siti Hadijah. 2016. “Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja.” *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 1(1):204. doi: 10.17509/jpm.v1i1.3389.
- Sopandi, Andi. 2019. “PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN KOMPETENSI KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA GURU.” *Scientific Journal of Reflection* 2(2):121–30. doi: 10.5281/zenodo.2628070.
- Stkip, Dosen, and Budi Daya. 2019. “HUBUNGAN KOMPETENSI GURU DENGAN KINERJA GURU Rabukit Damanik.” 8(2).
- sugiyono. 2016. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.”
- Syamsir, Mutmainnah, Hasmin Tamsah, and Ramli Hatma. 2018. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar.” *Jurnal Mirai Management* 3(2):78–91.
- Tim May, Malcolm Williams, Richard Wiggins, and Prof. Alan Bryman. 2021. “PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DI KECAMATAN KRANGKENG KABUPATEN INDRAMAYU.” 2(1996):6.

## ***CURRICULUM VITAE***



### **I. DATA DIRI**

Nama : Ninda Oktavianti  
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 16 Oktober 1999  
Status Perkawinan : Belum Menikah  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Nama Orang Tua : Ayah : Sardi  
Ibu : Jumaiyah  
Alamat : Jl. Bhayangkara gang.  
Ilham N0.80  
Email : [nindaoktavianti355@gmail.com](mailto:nindaoktavianti355@gmail.com)

### **II. PENDIDIKAN FORMAL**

- 2005-2011 SDN 008 TANJUNGPINANG BARAT
- 2011-2014 SMPN 3 TANJUNGPINANG
- 2014-2017 SMAN 5 TANJUNGPINANG
- 2017-2022 STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG