

PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU MTs DI KECAMATAN MANDAU

Defi Warman

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru
E-mail : defiwarman@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract, This research was conducted at Madrasah Tsanawiyah Nahdhatul Islam in Mandau District. The purpose of this study was to determine the effect of professional competence on the performance of MTs teachers in Mandau District. To achieve this goal, a study was conducted using a sample of 35 people, using the census method. The data analysis method used simple linear regression. Based on the test results on the professional competence variable (X), it was obtained that t count (4.117) was greater than the t table value (2.035) with a significance level of $0.00 < 0.05$. So it can be concluded that teacher competence has a significant effect on teacher performance at MTs in Mandau District. The R. Square (R²) value is 0.339 or 33.9%, so the percentage of contribution of the independent variable to the dependent variable is 0.33.9 or 33.9% while the remaining 66.1% is influenced by other variables that are ignored or not examined in this study. The recommendation that can be submitted is that the teacher's professional competence variable must carry out continuous scientific development for a better learning plan in order to improve teacher performance at MTs in Mandau District.

Keywords: Professional Competence and Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha dasar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, atau latihan bagi peranannya di masa datang. Pendidikan yang bermutu dan berkualitas tentunya akan menghasilkan sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan potensi sumber daya lainnya yang ada di negara Indonesia.

Guru adalah salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu meningkatkan mutu pendidikan, berarti juga meningkatkan mutu guru. Meningkatkan mutu guru bukan hanya dari kesejahteraan tetapi juga profesionalitasnya. Dalam UU No. 14 tahun 2005 pasal 1 ayat (1) menyatakan 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 profesional merupakan faktor penentu proses pendidikan yang bermutu. Untuk dapat menjadi profesional, mereka harus mampu menemukan jati diri dan mengaktualkan diri sesuai dengan kemampuan dan kaidah-kaidah guru profesional.

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Kunci keberhasilan pelaksanaan program pendidikan dan pengajaran sangat ditentukan oleh guru yang melaksanakan proses pembelajaran secara profesional.

Kompetensi profesional guru ialah menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung pelajaran yang di ampu, menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/ bidang pengembangan yang di ampu, Mengembangkan materi pembelajaran yang di ampu secara kreatif, mengembangkan

keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, memanfaatkan TIK untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Kompetensi profesional guru sangat dibutuhkan upaya proses pembelajaran yang lebih baik, sehingga peserta didik akan terpacu untuk belajar dan berprestasi. Karena guru yang profesional akan mampu melaksanakan strategi pembelajaran dan menyajikan materi dengan baik dan menyenangkan dan tidak hanya berorientasi kepada ketuntasan belajar saja tetapi pada proses tumbuh kembang potensi peserta didik yang meliputi aspek kognitif, afektif dan psikomotorik.

Guru benar-benar dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. dengan kinerja tinggi maka tingkat sumbu daya manusia di Indonesia akan mulai sedikit demi sedikit meningkat terutama para generasi muda Indonesia. sehingga terciptalah bangsa yang cerdas dan mampu menghadapi tantangan-tantangan masa depan.

Seharusnya dalam proses mengajar guru harus menguasai materi pelajaran yang meliputi sistematika dalam penyampaian, tepat dalam memberikan contoh, mampu menjawab pertanyaan serta kualitas dalam menjelaskan, mampu mengembangkan materi dengan kreatif, sehingga akan menciptakan mutu pembelajaran yang menyenangkan, hal ini terbukti bahwa semakin guru tidak menguasai materi pelajaran maka hasil belajar siswa akan menurun.

Dari hasil observasi di lapangan dapat dilihat bahwa jumlah guru yang tidak menyerahkan Rencana Program Pembelajaran (RPP) semakin berkurang, sehingga hal tersebut juga berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru MTs di Kecamatan Mandau. Hal lain yang bisa menjadi tolak ukur kinerja guru adalah peningkatan jumlah peserta didik, semakin banyak jumlah peserta didik di sekolah akan meningkatkan pendapatan guru, apabila pendapatan bertambah maka guru akan menjalankan tugas dengan baik dan loyal terhadap sekolah. Sedangkan dari data kelulusan siswa/I MTs di Kecamatan Mandau dapat dilihat rata-rata kelulusannya pada tahun

2017-2018 sampai tahun 2022-2023 adalah 100 %.

Selain itu latar belakang pendidikan guru di MTs di Kecamatan Mandau didominasi oleh guru yang berlatar belakang sarjana, dimana semakin tinggi latar belakang pendidikan yang dimiliki seseorang guru maka diharapkan akan semakin tinggi pula tingkat profesionalismenya, karena banyak pengetahuan yang akan diperoleh seseorang melalui jenjang pendidikan, dari berbagai macam pengetahuan yang didapatkan diharapkan seorang guru dapat meningkatkan kompetensi agar mencapai tingkatan guru yang profesional.

Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah pada latar belakang di atas, dapat dirumuskan suatu permasalahan dalam Penelitian ini yaitu : Apakah Kompetensi Profesional Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru MTs di Kecamatan Mandau.

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Kompetensi Profesional Guru

Sebuah kompetensi didefinisikan sebagai kecakapan atau kemampuan. Ini adalah satu rangkaian terkait tetapi berbeda rangkaian mengenai perilaku yang diorganisir yang kira-kira mendasari konsepnya, yang kemudian kita sebut dengan niat.

Wibowo (2007:86) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 pasal 1 menyebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Menurut Usman (2011:5) guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. seorang yang menjadi guru bukanlah asal orang yang pandai berbicara melainkan seseorang yang telah mengalami jenjang pendidikan tertentu dan memiliki pengalaman mengajar. Kusnandar (2007:55) Kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif.

Kompetensi guru merupakan komponen utama dari standar profesi di samping kode etik sebagai regulasi perilaku profesi yang ditetapkan dalam prosedur dan sistem pengawasan tertentu. Menurut undang-undang nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 8 dinyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam pasal 28 ayat 3 Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dan pasal 10 ayat 1 undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, kompetensi guru ada empat, yaitu:

- 1) Kompetensi Pedagogik
Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan yang berkaitan dengan kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran, dan mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- 2) Kompetensi Kepribadian
Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan personal yang digambarkan sebagai guru yang memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Seorang guru harus mempunyai peran ganda. Peran

tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi.

- 3) Kompetensi Sosial
Kompetensi Sosial adalah berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik dengan peserta didik maupun dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, serta orang tua murid/ wali peserta didik dan masyarakat sekitar (Depdiknas 2007:39)
- 4) Kompetensi profesional
Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

Pentingnya kompetensi guru menurut Hamalik (2002:34) bagi dunia pendidikan antara lain :

- 1) Kompetensi guru sebagai alat seleksi penerimaan guru Perlu ditentukan secara umum jenis kompetensi apakah yang perlu dipenuhi sebagai syarat agar orang dapat diterima menjadi guru. Dengan adanya syarat sebagai kriteria penerimaan calon guru, maka akan terdapat pedoman bagi administrator dalam memilih mana yang diperlukan untuk satu sekolah. Asumsi yang mendasari kriteria ini adalah bahwa setiap calon guru yang memenuhi syarat tersebut, diharapkan dan atau diperkirakan bahwa calon guru tersebut akan berhasil mengemban tugasnya selaku pengajar di sekolah.
- 2) Kompetensi guru penting dalam rangka pembinaan guru Jika telah ditentukan jenis kompetensi guru yang diperlukan, maka atas dasar ukuran itu akan dapat diobservasi dan ditentukan guru yang telah memiliki kompetensi penuh dan guru yang masih kurang memadai kompetensinya. Informasi tentang hal ini sangat diperlukan oleh para administrator dalam usaha pembinaan dan pengembangan terhadap para guru.

- 3) Kompetensi guru penting dalam rangka penyusunan kurikulum Suatu LPTK berhasil mendidik para calon guru akan ditentukan oleh berbagai komponen dalam institusi tersebut. Salah satunya adalah kurikulum, oleh karena itu kurikulum pendidikan guru harus disusun atas dasar kompetensi yang diperlukan oleh setiap guru. Tujuan program pendidikan, sistem penyampaian, evaluasi dan sebagainya hendaknya direncanakan sedemikian rupa agar relevan dengan tuntutan kompetensi guru secara umum. Dengan demikian diharapkan guru tersebut mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin.
- 4) Kompetensi guru penting dalam hubungannya dengan kegiatan dan hasil belajar siswa. Proses belajar mengajar dan hasil belajar para siswa bukan saja ditentukan sekolah, pola, struktur dan isi kurikulumnya akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu dalam mengelola kelasnya, sehingga belajar para siswa akan lebih optimal.

Kompetensi Profesional Guru

Damin (2010:57) menjelaskan bahwa “kompetensi profesional guru merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya dengan kemampuan tinggi. Uno (2010:18) bahwa kompetensi profesional guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki seorang guru agar dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil.

Suyatno (2007: 17) kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum dan substansi keilmuan bidang studi serta penguasaan struktur dan metodologi keilmuan.

Menurut Khoiri (2010: 43) Kompetensi Profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang

mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

Mulyasa (2009: 138) kompetensi profesional merupakan kompetensi yang harus dikuasai guru dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas utamanya mengajar. Usman (2009:17), menjelaskan tentang kompetensi profesional bahwa kemampuan profesional pengajar meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Menguasai landasan kependidikan;
- 2) Menguasai bahan pengajaran;
- 3) Menyusun program pengajaran;
- 4) Melaksanakan program pengajaran;
- 5) Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

Ciri-ciri Kompetensi Profesional Guru

Menurut Hamalik (2016:37-38) sebagai suatu profesi maka harus memenuhi kriteria profesional sebagai berikut:

- 1) Fisik, sehat jasmani dan rohani.
- 2) Mental/ kepribadian diantaranya berjiwa Pancasila, mampu menghayati GBHN, mencinta bangsa dan sesama manusia dan rasa kasih sayang kepada anak didik, berbudi pekerti, mampu menyuburkan sikap demokrasi, mampu mengembangkan kreativitas dan tanggung jawab yang besar akan tugasnya, mampu mengembangkan kecerdasan yang tinggi, bersifat terbuka peka dan inovatif, menunjukkan rasa cinta kepada profesinya, ketaatannya yang disiplin, memiliki *sense of humor*.
- 3) Keilmuan/ pengetahuan yaitu memahami ilmu yang dapat melandasi pembentukan pribadi, memahami ilmu pendidikan dan keguruan mampu menerapkan dalam tugasnya sebagai pendidik, memahami, memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang-bidang yang lain, senang membaca buku ilmiah, mampu memecahkan persoalan secara sistematis, terutama yang berhubungan dengan bidang studi, memahami prinsip-prinsip kegiatan belajar mengajar.

- 4) Keterampilan, mampu berperan sebagai organisator proses belajar mengajar, mampu menyusun bahan pelajaran atas dasar pendekatan *structural, interdisipliner, fungsional, behavior*, dan teknologi, mampu menyusun garis besar program pengajaran (GBPP), mampu memecahkan dan melaksanakan evaluasi pendidikan, mampu memecahkan dan melaksanakan kegiatan pendidikan diluar sekolah.

Dimensi Kompetensi Profesional Guru

Secara umum, ruang lingkup kompetensi profesional guru menurut E.Mulyasa (2011: 135) adalah:

- 1) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya;
- 2) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik.
- 3) Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya.
- 4) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
- 5) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan.
- 6) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran
- 7) Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik
- 8) Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.

Indikator Kompetensi Profesional Guru

Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 16 Tahun 2007 menjelaskan ada 5 indikator inti dari Kompetensi profesional guru, yaitu sebagai berikut:

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu.
- 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.

- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67)

Supardi, (2013:45) Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang ditetapkan.

Mangkunegara (2001 : 32) mengemukakan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Zamroni (2009:53) mengatakan ada tiga kegiatan guru yang diperlukan agar dapat meningkatkan kualitasnya sehingga kinerjanya menjadi lebih baik, yaitu (1) para guru harus memperbanyak tukar pikiran dalam mengembangkan materi pelajaran dan cara berinteraksi dengan siswa. (2) para guru harus memperbanyak melakukan penelitian di sekolahnya, sebab hanya mendasarkan hasil penelitian di tempat kerjanya guru dapat memperbaiki kinerjanya. (3) guru harus membiasakan mengkomunikasikan hasil penelitian pada media cetak.

Kinerja Guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa

dalam proses pendidikan/pembelajaran di sekolah.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Barizi dan Idris (2011:152-153) ada banyak faktor yang mempengaruhi suatu kinerja profesional. Termasuk, kinerja seorang guru yang di dalamnya berkaitan dengan faktor- faktor yang mempengaruhinya, baik internal maupaun eksternal.

1) Faktor internal kinerja guru

Faktor internal yang mempengaruhi misalnya sistem kepercayaan yang menjadi pandangan hidup (*way of life*) seorang guru besar sekali pengaruh yang di timbulkannya dan bahkan berpretensi dalam pembentukan etos kerjanya.

2) Faktor eksternal kinerja guru

Berkaitan dengan faktor eksternal kinerja guru, Muhaimin sebagaimana dikutip Barizi dan Idris (2011:152), mengidentifikasinya dalam beberapa hal di antaranya adalah:

- a. Volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang.
- b. Suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan.
- c. Penanaman sikap dan pengertian di kalangan pekerja.
- d. Sikap jujur dan dapat di percaya dari kalangan pimpinan terwujud dalam kenyataan.
- e. Penghargaan terhadap *need for acheivement* (hasrat dan kebutuhan untuk maju atau penghargaan terhadap yang berprestasi).
- f. Saran yang menunjang bagi kesejahteraan mental dan fisik, seperti olah raga, masjid, rekreasi, hiburan dan lain- lain.

Faktor internal dan faktor eksternal bagaikan dua sisi mata uang yang tidak dapat dipisahkan. Perumpamaan ini menggambarkan betapa kedua faktor ini saling bersinergi antara keduanya dan saling memberikan pengaruh. Pengaruh itu dapat berupa pengaruh positif maupun negatif. Besar kecilnya

pengaruh tergantung dari bagaimana seseorang meresponnya.

Indikator-indikator Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi hasil belajar peserta didiknya. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik (Supardi 2013: 55). Standar beban kerja guru mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 35 Ayat 1 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok, yaitu: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.

Jadi Standar Beban Kerja Guru sebagaimana Undang-undang tersebut diatas, kemudian saya jadikan Indikator Kinerja Guru yang dijelaskan oleh Barnawi dan Arifin (2012: 15-21) yaitu:

- 1) Merencanakan Pembelajaran. Tugas guru yang pertama ialah merencanakan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran harus dibuat sebaik mungkin perencanaan pembelajaran yang baik akan membawa hasil yang baik pula. Guru (Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2008: 4), wajib membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester, sesuai dengan rencana kerja sekolah. Kegiatan penyusunan RPP

ini diperkirakan berlangsung selama dua minggu atau 12 hari kerja. Kegiatan ini dapat diperhitungkan sebagai kegiatan tatap muka.

- 2) Melaksanakan Pembelajaran. Tugas guru yang kedua yaitu melaksanakan pembelajaran. Kegiatan pembelajaran (Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga 25 Kependidikan, 2008: 4-5), adalah kegiatan ketika terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru, kegiatan ini adalah kegiatan tatap muka yang sebenarnya. Kegiatan pembelajaran adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran (Direktorat Tinggi Kependidikan, 2008: 23). Dalam mengelola kelas guru harus mampu menciptakan suasana kondusif yang menyenangkan agar pembelajaran dapat berlangsung lancar.
- 3) Menilai Hasil Pembelajaran. Menilai hasil pembelajaran (Ditjen PMPTK, 2008:5) merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga menjadi informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik maupun dalam pengambilan keputusan lainnya.
- 4) Membimbing dan melatih. Tugas guru yang keempat ialah membimbing dan melatih siswa. Membimbing dan melatih peserta didik (Ditjen PMPTK, 2008:6), dibedakan menjadi tiga, yaitu membimbing atau melatih peserta didik dalam pembelajaran, intrakurikuler, dan ekstrakurikuler.
- 5) Melaksanakan tugas tambahan. Kemudian tugas guru yang kelima ialah melaksanakan tugas tambahan yang diberikan kepadanya. Tugas-tugas tambahan guru dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu tugas structural dan tugas khusus. Tugas structural adalah tugas tambahan berdasarkan jabatan dalam struktur

organisasi sekolah. Sementara tugas khusus adalah tugas tambahan yang dilakukan untuk menangani masalah khusus yang belum diatur dalam peraturan yang mengatur organisasi sekolah

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah : “Diduga bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap kinerja guru MTs di Kecamatan Mandau”.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian antara lain dengan

- a. Interview / wawancara
Yaitu suatu teknik pengumpulan data dimana peneliti langsung berhadapan dengan orang yang da hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.
- b. Kuesioner
Yaitu suatu pembagian sejumlah daftar pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

Analisis Data

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah :

- a. Metode Deskriptif
Analisis deskriptif hanya berhubungan dengan hal menguraikan atau dengan memberikan keterangan-mengenai suatu data dan keadaan. Dengan kata lain analisis deskriptif hanya berfungsi untuk menerangkan keadaan, atau persoalan
- b. Metode Kuantitatif
Sehubungan dengan masalah yang telah dikemukakan, maka dalam menganalisa data penulis metode analisis kuantitatif.
Sedangkan alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
 - a. Uji Kualitas Data
 - 1) Uji Validitas
Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian menggunakan uji dua sisi

dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria valid tidaknya ditentukan oleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ adalah sebagai berikut :

- a) Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut sekaran dalam Priyatno (2008:26), dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

3) Uji Normalitas

Sugiyono (2014:42) melakukan analisis statistic, maka kenormalan data harus diuji terlebih dahulu, jika tidak normal maka uji statistic parametris tidak dapat digunakan. Uji normalitas digunakan untuk melihat distribusi data apakah distribusi data normal atau tidak. Model yang baik adalah yang memiliki distribusi normal, pengujian dengan melihat kurva P-P plot

b. Uji Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang diajukan, alat teknis statistika yang menggunakan analisa regresi linear sederhana, sehingga teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat (kinerja guru)

X = Variabel bebas (kompetensi profesional)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

ϵ = Faktor lain-lain

c. Uji Hipotesis

1) Uji signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat apakah variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel sehingga dapat ditemukan apakah hipotesis yang telah di buat berpengaruh positif atau tidak positif.

Ketentuan dari uji t yang dipakai adalah :

- a) Jika t hitung > t tabel berarti, Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- b) Jika t hitung < t tabel berarti, Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2) Analisis koefisien Determininasi (R^2)

Analisis koefisien Korelasi dilakukan untuk melihat kuat lemahnya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja guru, sedangkan koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variable Y dapat mempengaruhi variable X.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional digunakan analisi statistik dengan regresi linier sederhana. Untuk pengolahan data SPSS (*Statistic Package Social Science*) dengan $\alpha = 0,05$ yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel bebas	Koefisien regresi
Constanta	20,815
Kompetensi Profesional	0,495

Sumber : Data Olahan SPSS 18, 2024

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel 1 diatas, maka didapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX \text{ dimana}$$

$$Y = 20,815 + 0,495X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta (a) = 20,815 ini menyatakan bahwa variabel kompetensi profesional (X) dianggap konstan atau (0) maka kinerja guru (Y) adalah sebesar 20,815. Dan nilai koefisien (b) = 0,495. Artinya jika kompetensi profesional mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,495. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh yang positif antara kompetensi profesional dengan kinerja guru jika semakin besar nilai kompetensi profesional maka semakin meningkat nilai kinerja guru.

Uji Hipotesis Distribusi (Uji t)

Uji t ini merupakan analisis secara parsial yang digunakan untuk mengetahui variabel independent (variabel bebas) yaitu kompetensi guru secara parsial atau mandiri

berpengaruh terhadap variabel dependent (variabel terikat) yaitu kinerja guru.

Hipotesis yang diajukan adalah :

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas kompetensi profesional (X) secara mandiri terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

H_a : Ada pengaruh signifikan variabel bebas kompetensi profesional (X) secara mandiri terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

Pengujian dilakukan dengan melihat nilai t_{hitung} yang dihasilkan analisis linier sederhana, yaitu :

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 2
Uji Hipotesis Distribusi (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,815	4,453		4,675	,000
Kompetensi Profesional	,495	,120	,583	4,117	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Olahan SPSS 18, 2024

Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel t dengan df $n-k-1 = 33$, sehingga didapat nilai t_{tabel} 2,035 maka dari tabel 5.38 dapat dijelaskan bahwa dikarenakan nilai t_{hitung} (4,117) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,035) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada MTs di Kecamatan Mandau.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan atau kontribusi variabel bebas kompetensi profesional (X) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y). Hasil koefisien determinasi dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,583 ^a	,339	,319	2,96456

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Olahan SPSS 21, 2024

Berdasarkan perhitungan pada tabel 3 diperoleh bahwa nilai R sebesar 0,583 atau 58,3% dan nilai koefisien determinasi (R^2) = $(0,583 \times 0,583 = 0,339)$ atau 33,9% maka persentase sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,33,9 atau 33,9% sedangkan sisanya sebesar 66,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru pada MTs di Kecamatan Mandau. Selain itu, penulis juga akan memberikan saran-saran sebagai implikasi dari hasil penelitian ini yang kiranya bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan:

1. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t secara parsial diperoleh bahwa t_{hitung} (4,117) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,035) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada MTs di Kecamatan Mandau.
2. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R^2) = $(0,583 \times 0,583 = 0,339)$ atau 33,9% maka persentase sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,33,9 atau 33,9% sedangkan sisanya sebesar 66,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Diharapkan pada variabel kompetensi profesional guru harus melakukan

pengembangan ilmu secara berkelanjutan untuk rencana pembelajaran yang lebih baik guna dapat meningkatkan kinerja guru pada MTs di Kecamatan Mandau.

2. Guru harus menerapkan teori belajar dan pembelajaran sebelum mengajarkan materi. Ini dikarenakan bahwa ada sebagian kecil guru yang belum melaksanakan tugas belajarnya dengan baik seperti masih ada yang terlambat dalam mengumpulkan RPP.

DAFTAR PUSTAKA

- Andespa, Roni (2014). Metodologi Riset Bisnis. Yayasan Pendidikan dan Keterampilan Al-Huda Pekanbaru.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali. Imam, 2005. Analisis *Multivariate* dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Harmalik, Oemar.2002. Guru Dalam Pendekatan Kompetensi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kusnandar. 2007. Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
- Midela, Ewis. 2012. “ Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Pekanbaru”.

- Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Pekanbaru.
- Muhiddin, Muhardin. 2017. “ pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada Sekolah dasar negeri di kecamatan angata kabupaten Konawe selatan”. Universitas halu oleo, Kendari.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonsia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Simamora, Henry. 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Laksana
- Supardi, 2013. *Kinerja Guru*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Suparlan. 2005. *Menjadi Guru Efektif*. Yogyakarta: Hikayat
- Sulasmi, Teti. 2014. “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Kuantan Singingi.” Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Uno, B. Hamzah, dan Lamatenggo, Nina, 2014 *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Rajawali Pers, Jakarta.