

PENGARUH PROFESIONALISME DAN KINERJA  
TENAGA PENDIDIK TERHADAP HASIL BELAJAR AL-QUR'AN  
HADITS PESERTA DIDIK DI MTs NEGERI 1 SUBANG

TESIS

Diajukan kepada Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam  
Sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua (S.2) untuk  
memperoleh gelar Magister di Bidang Pendidikan (M.Pd)



Oleh:

A N D R I

NIM : 14042021491

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PROGRAM PASCASARJANA  
INSTITUT PTIQ JAKARTA  
2017 M/ 1438 H.**

PENGARUH PROFESIONALISME DAN KINERJA  
TENAGA PENDIDIK TERHADAP HASIL BELAJAR AL-QUR'AN  
HADITS PESERTA DIDIK DI MTs NEGERI 1 SUBANG

TESIS

Diajukan kepada Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam  
Sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua (S.2) untuk  
memperoleh gelar Magister di Bidang Pendidikan (M.Pd)

Oleh:

A N D R I

NIM : 14042021491

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PROGRAM PASCASARJANA  
INSTITUT PTIQ JAKARTA  
2017 M/ 1438 H.**



## ABSTRAK

### **Andri: “Pengaruh Profesionalisme dan Kinerja Tenaga Pendidik Terhadap Hasil Belajar Al-Qur’an Hadits Peserta Didik di MTsN 1 Subang”.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji data-data empirik terkait pengaruh profesionalisme dan kinerja tenaga pendidik terhadap hasil belajar Al-Qur’an Hadits peserta didik di MTsN 1 Subang secara terpisah maupun simultan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional dan regresional terhadap data-data kuantitatif yang diperoleh dari objek penelitian yaitu peserta didik dan tenaga pendidik di MTsN 1 Subang khususnya guru yang mengajar pada mata pelajaran Al-Qur’an Hadits. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 101 responden dari total 308 populasi peserta didik dan guru MTsN 1 Subang pada semester ganjil tahun ajaran 2017/2018. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik angket/ kuisisioner, observasi, dan dokumentasi. Jenis analisis yang digunakan adalah analisa korelasi dan regresi yang dijabarkan secara deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah:

*Pertama*, Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Profesionalisme Tenaga Pendidik dengan Hasil Belajar Al-Qur’an Hadits Peserta Didik, hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 0,236 pada tingkat kepercayaan 99% ( $\alpha = 0.01$ ), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar 0,056 yang berarti Profesionalisme Tenaga Pendidik memberikan sumbangan pengaruh terhadap Hasil Belajar Al-Qur’an Hadits Peserta Didik sebesar 5,6% dan sisanya 94,4% ditentukan oleh faktor-faktor yang lain. Untuk koefisien regresi diperoleh  $\hat{Y} = 80,345 + 0,162X_1$ , berarti bahwa setiap peningkatan satu poin Profesionalisme Tenaga Pendidik akan meningkatkan Hasil Belajar Al-Qur’an Hadits Peserta Didik sebesar 0,162 poin.

Berdasarkan analisis tersebut Profesionalisme Tenaga Pendidik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Hasil Belajar Al-Qur’an Hadits Peserta Didik. Peningkatan dari skor Profesionalisme Tenaga Pendidik akan diikuti dengan peningkatan Hasil Belajar Al-Qur’an Hadits Peserta Didik.

*Kedua* Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kinerja Tenaga Pendidik dengan Hasil Belajar Al-Qur’an Hadits Peserta Didik, hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 0,198 pada tingkat kepercayaan 99% ( $\alpha = 0.01$ ), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar yang berarti Kinerja Tenaga Pendidik terhadap Hasil Belajar Al-Qur’an Hadits Peserta Didik sebesar 3,9 % dan sisanya

96,1% ditentukan oleh faktor-faktor yang lain. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi diperoleh  $\hat{Y} = 83,431 + 0,168X_2$ , berarti bahwa setiap peningkatan satu poin Kinerja Tenaga Pendidik meningkatkan skor Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik sebesar 0,168 poin.

Berdasarkan analisis tersebut Kinerja Tenaga Pendidik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik. Peningkatan dari Kinerja Tenaga Pendidik akan diikuti dengan peningkatan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik.

*Ketiga*, Hubungan kedua variabel independen (Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik) secara simultan menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel dependen (Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik). Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independen atau bebas (Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik di MTsN 1 Subang pada tahun pelajaran 2017/2018.

Hal ini dapat dilihat dari kekuatan atau koefisien korelasi sebesar 0,275 pada tingkat kepercayaan 99% atau ( $\alpha = 0,01$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik. Adapun koefisien determinasi  $R^2$  (*R square*) sebesar 0,076 yang berarti Profesionalisme Tenaga Pendidik menyumbang terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik sebesar 7,6% dan sisanya 92,4% ditentukan oleh faktor-faktor yang lainnya. Adapun arah pengaruh persamaan regresi  $\hat{Y} = 73,001 + 0,136X_1 + 0,125X_2$  berarti bahwa setiap peningkatan satu poin Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik secara simultan akan meningkatkan skor Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik sebesar 0,261 poin.

Jika dilihat dari nilai *R square* diatas maka secara bersama-sama variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 7,6% terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik di MTsN 1 Subang dan sisanya merupakan faktor lain diluar kedua variabel bebas yang diteliti. Jadi Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik tidak hanya dipengaruhi oleh Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik saja, akan tetapi bisa juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan, pola asuh orang tua, pendidikan agama sejak usia anak-anak, latar belakang pendidikan orang tua, Pendidikan di sekolah dan lain sebagainya.

**Kata Kunci: Profesionalisme Tenaga Pendidik, Kinerja Tenaga Pendidik, Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik.**

## ABSTRACT

### **Andri: "The Effect of Professionalism and Performance of Educators on Learning Outcomes Al-Qur'an Hadits Learners in MTsN 1 Subang".**

This study aims to find and utilize empirical data related to the influence of professionalism and performance of educators on the learning outcomes of Al-Qur'an Hadith learners in MTsN 1 Subang separately or simultaneously. In this research, writer use survey method with correlational and regresional approach to quantitative data resulting from the research result that is learners and educators in MTsN 1 Subang especially teachers who teach subjects Al-Qur'an Hadith. The sample of this research is counted 101 respondents from total of 308 student population and teacher of MTsN 1 Subang in odd semester of language year 2017/2018. The data were collected by using questionnaire/ questionnaire, observation, and documentation. The type of analysis used is the analysis and regression described descriptively. The results of this study are:

*First*, Based on the hypothesis test showed that there is a positive and significant relationship between the Professionalism of Educators with the Results of Al-Qur'an Learning Hadith Learners, by power or according to speech 0.236 at 99% confidence level ( $\alpha = 0.01$ ), whereas big influence or thing that determines R-square equal to 0,056 which means Professionalism of Educator Power give influence to Result of Al Qur'an Learning Hadith Educate Participant is 5,6% and 94,4% is determined by other factors. For regression coefficient of result  $\hat{Y} = 80,345 + 0,162X_1$ , mean every increase one point Professionalism of Educator will Increase Learning Result Qur'an Hadith Learners equal to 0,162 points.

Based on this analysis Professionalism Teachers Educator is one of the factors that participated Learning Al-Qur'an Hadits Learners. Improving the Professionalism Scores of Educators will be followed by the Improved Learning Outcomes of Al-Qur'an Hadith Learners.

*Second*, Based on the hypothesis test showed a positive and significant relationship between the Performance of Educators with the Results of Al-Qur'an Hadith Learners, this is by the strength or according to the knowledge of 0.198 at 99% confidence level ( $\alpha = 0.01$ ), while the magnitude of the influence or the thing that determines the R-square of the meaning of Educator's Performance to the Quran Learning Outcomes The learner's Hadith is 3.9% and the remaining 96.1% is determined by other factors. For the direction of influence or regression coefficient of results  $\hat{Y} = 83.431 + 0.168X_2$ , means each increase of one point. Educator Workers Improve the Score of Learning Al-Qur'an Hadits Learners by 0.168 points.

Based on these analyzes, Teaching Force is one of the factors that influence the Quran Al Qur'an Hadits Learners. The Improvement of the

Performance of Educators will be followed by the improvement of Qur'anic Learning Results of Hadith Learners.

*Thirdly*, the relationship between the two independent variables (Professionalism of Teachers and Performance of Teachers) simultaneously indicates a positive and significant relationship with the dependent variable (Learning Outcome of Al-Qur'an Hadith Learners). So on the problem under study simultaneously the two independent or independent variables (Professionalism of Teachers and Performance of Educators) have a positive and significant relationship to the Qur'an Learning Outcomes Hadits Learners in MTsN 1 Subang in undergraduate year 2017/2018.

This can be seen from the strength or coefficient of 0, 275 at a confidence level of 99% or ( $\alpha = 0.01$ ). Thus  $H_0$  then rejected and  $H_1$  accepted, which means there is a positive and significant influence Professionalism of Teachers and Teachers Educators on the Results of Al Quran Hadith Learners Educate. As for it is the determination of  $R^2$  ( $R$  square) of 0.076 which means Professionalism of Teachers Educated on Al Quran Learning Hadith Educate Participants is 7.6% and the rest 92.4% is determined by other factors. The direction of the influence of regression equation  $\hat{Y} = 73,001 + 0,136X_1 + 0,125X_2$  means every one point improvement Professionalism of Teachers and Performance of Educator Teachers will simultaneously improve score Result Al Qur'an Hadith Learning Educator equal to 0,261 points.

If seen from the value of  $R$  square above, then together the variables of Professionalism of Teachers and Performance of Educator Teachers give contribution or influence equal to 7.6% of Learning Outcomes Al-Qur'an Hadits Learners in MTsN 1 Subang and is another factor. the two independent variables studied. Based on the analysis of Professionalism Teachers Educator is one of the factors that affect the Results of Al Quran Hadith Learners Learners. An increase in the score of Professionalism of Teachers will be followed by the improvement of the Qur'an Learning Outcome of the Hadith of Learners.

**Keywords: Professionalism of Teachers, Performance of Educators, Learning Outcomes of Al-Qur'an Hadith Learners.**

## الملخص

أندري: "تأثير الكفاءة المهنية وأداء المعلمين على مخرجات التعلم القرآن الكريم هاديتس المتعلمين في مت نيجيري 1 سوبانغ".

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد واختبار البيانات التجريبية المتعلقة بتأثير الكفاءة المهنية وأداء المربين على مخرجات التعلم آل-كوران هاديث المتعلمين في متسن 1 سوبانغ بشكل منفصل أو في وقت واحد. في هذا البحث استخدم الكاتب طريقة المسح مع المنهج الترابطي والتجاري للبيانات الكمية التي تم الحصول عليها من كائن البحث الذي هو المتعلمين والمعلمين في المدرسة تسانويا (مت) نيجري 1 سوبانغ خاصة المعلم الذي يدرس في القرآن الكريم الموضوع الحديث. تم حساب عينة من هذا البحث 101 مستفتى من مجموع 308 طالب وطالبة ومعلمة نيجري 1 سوبانغ في الفصل الدراسي الغريب للعام الدراسي 2018/2017. وقد جمعت البيانات باستخدام الاستبانة / الاستبيان، والمراقبة، والتوثيق. نوع التحليل المستخدم هو تحليل الارتباط والانحدار الموصوف وصفيًا. نتائج هذه الدراسة هي:

أولاً، استناداً إلى اختبار الفرضية أظهرت العلاقة الإيجابية والكبيرة بين المهنية للمعلمين مع نتائج تعلم القرآن المتعلمين الحديثين، وهذا يدل على قوة التأثير أو معامل الارتباط 0.236 عند مستوى الثقة 99% ( $\alpha = 0.01$ ) ، في حين أن حجم التأثير أو معامل التحديد R-سكوار من 0.056 مما يعني المهنيين المعلمين تثقيف ساهم في نتائج التعلم القرآن هاديتس المتعلمين 5.6% المتعلمين والباقي 94.4% يتم تحديدها من قبل عوامل أخرى. لعوامل الانحدار التي تم الحصول عليها  $\hat{Y} = 80.345 + 0.162X1$  ، يعني أن كل نقطة واحدة زيادة الاحتراف المعلمين المعلمين سوف يحسن القرآن الحديث الحديث نتائج التعلم التربوي بنسبة 0.162 نقطة.



واستنادا إلى تحليل المهنيين المعلمين المعلم هو واحد من العوامل التي تؤثر على نتائج القرآن الحديث المتعلمين المتعلمين. وستعقب زيادة في درجة المهنية للمعلمين من خلال تحسين نتائج التعلم القرآن من حديث المتعلمين.

ثانيا: استنادا إلى اختبار الفرضية أظهرت العلاقة الإيجابية والكبيرة بين أداء المربين مع نتائج تعلم القرآن المتعلمين الحديثين، وهذا يدل على قوة التأثير أو معامل الارتباط البالغ 0.198 عند مستوى الثقة 99٪ ( $\alpha = 0.01$ )، في حين أن حجم التأثير أو معامل التحديد  $R^2$ -سكوير مما يعني أداء المعلم للنتائج التربوية القرآن الكريم الحديث تثقيف المشاركين 3.9٪ والباقي 96.1٪ يتم تحديدها من قبل عوامل أخرى. بالنسبة لاتجاه التأثير أو معامل الانحدار الذي تم الحصول عليه  $\hat{Y} = 83.431 + 0.168X_2$ ، يعني أن كل زيادة من نقطة واحدة أداء المربين يحسن درجة التعلم القرآن الكريم هاديتس المتعلمين بنسبة 0.168 نقطة.

واستنادا إلى تحليل أداء المعلمين هي واحدة من العوامل التي تؤثر على القرآن الكريم هاديتس المتعلمين. وسوف يتبع تحسين أداء المعلمين من خلال تحسين نتائج التعلم القرآني للمتعلمين الحديث.

وثالثا، فإن العلاقة بين المتغيرين المستقلين (المهنية للمعلمين وأداء المعلمين) تشير في وقت واحد إلى علاقة إيجابية وهامة مع المتغير التابع (نتائج التعلم للقرآن الحديث المتعلمين). لذا فإن المشكلة قيد الدراسة من المعروف أن المتغيرين المستقلين أو المستقلين (المهنية للمعلمين وأداء المعلمين) لديهم علاقة إيجابية وكبيرة مع مخرجات التعلم في القرآن الكريم يتقيد المتعلمين في متسن 1 سوبانغ في العام الدراسي 2017 / عام 2018.

ويمكن ملاحظة ذلك من معامل القوة أو الارتباط 0، 275 عند مستوى ثقة 99٪ أو ( $\alpha = 0.01$ ). وبالتالي، تم رفض هو ومقبول مرحبا، وهو ما يعني أن هناك تأثير إيجابي وكبير المهنية المهنية للمعلمين وأداء المعلمين على نتائج القرآن هاديتس

المتعلمين. معامل التحديد  $R^2 (R R) 0.076$  وهو ما يعني المهنية ساهم المعلمون في نتائج تعلم القرآن هاديتس تثقيف المشاركين من 7.6٪ والباقي 92.4٪ يتم تحديدها من قبل عوامل أخرى. اتجاه تأثير معادلة الانحدار  $\hat{Y} = 73 + 0.001 + 125X_2, 136X_1 + 0,0$  يعني أن كل نقطة من نقاط التحسن المهنية للمعلمين وأداء معلمي المعلمين في وقت واحد سيزيد النتيجة النتيجة آل القرآن الحديث التعليم معلم يساوي 0,261 نقطة.

إذا ما رأينا من قيمة  $R$  مربعة أعلاه، فإن معا متغيرات المهنية للمعلمين وأداء معلمي المعلمين تعطي مساهمة أو نفوذا بنسبة 7.6٪ في نتائج تعلم القرآن الكريم المتعلمين في متسن 1 سوبانغ والباقي عامل آخر خارج وقد تم دراسة المتغيرين المستقلين. حتى نتائج التعلم القرآن الكريم الحديث المتعلمين ليس فقط يتأثر المهنية للمعلمين وأداء المعلمين فقط، ولكن يمكن أيضا أن تتأثر الظروف البيئية، رعاية الوالدين، التعليم الديني منذ سن الأطفال، الخلفية التعليمية للناس والتعليم في المدرسة، وما إلى ذلك.

كليدوا Keywords كان: المحترفه للمعلمين، أداء المربين، مخرجات التعلم للقرآن الحديث المتعلمين.



## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : A n d r i  
Nomor Induk Mahasiswa : 14042021491  
Program Studi : Magister Pendidikan Islam  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Tesis : Pengaruh Profesionalisme dan Kinerja Tenaga Pendidik Terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik di MTsN 1 Subang.

Menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan ini hasil jiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan sanksi yang berlaku di lingkungan Institut PTIQ Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 28 Oktober 2017

Yang membuat pernyataan,



Andri

A n d r i



TANDA PERSETUJUAN TESIS

PENGARUH PROFESIONALISME DAN KINERJA  
TENAGA PENDIDIK TERHADAP HASIL BELAJAR  
AL-QUR'AN HADITS PESERTA DIDIK DI MTsN 1 SUBANG

Diajukan kepada Pascasarjana Program Studi Magister Pendidikan Islam  
untuk memenuhi syarat-syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan

Disusun oleh:  
A N D R I  
NIM: 14042021491

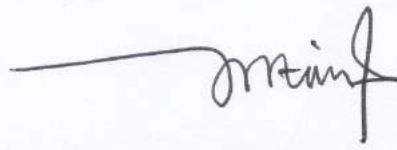
Telah selesai dibimbing oleh kami, dan menyetujui untuk selanjutnya dapat  
diujikan.

Jakarta, 28 Oktober 2017

Menyetujui:

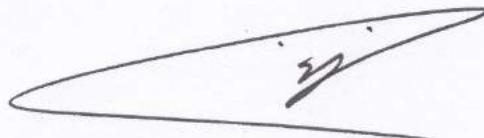
Pembimbing I,

Pembimbing II



Dr. H. Syamsul Bahri Tanrere, Lc.,M.Ed Dr. Ahmad Zain Sarnoto, M.Pd

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Magister Pendidikan



Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I



## TANDA PENGESAHAN TESIS

### PENGARUH PROFESIONALISME DAN KINERJA TENAGA PENDIDIK TERHADAP HASIL BELAJAR AL-QUR'AN HADITS PESERTA DIDIK DI MTsN 1 SUBANG

Disusun oleh:

Nama : A N D R I  
Nomor Induk Mahasiswa : 14042021491  
Program Studi : Magister Pendidikan Islam  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

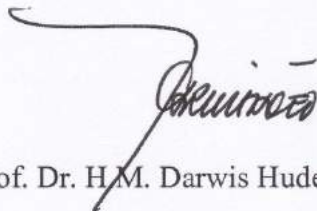
Telah diajukan pada sidang munaqosah pada tanggal :  
09 November 2017

No	Nama Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanda Tangan
01	Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si	Ketua	
02	Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si	Penguji I	
03	Dr. Abd. Muid N.,MA	Penguji II	
04	Dr.H.Syamsul Bahri Tanrere, Lc.,M.Ed	Pembimbing I	
05	Dr. Ahmad Zain Sarnoto, M.Pd	Pembimbing II	
06	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I	Panitera/ Sekretaris	

Jakarta, 09 November 2017

Mengetahui;

Direktur Program Pascasarjana  
Institut PTIQ Jakarta



Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si





## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

No.	Huruf	Latin	No.	Huruf	Latin
1	ا	‘	17	ط	th
2	ب	b	18	ظ	zh
4	ت	t	19	ع	‘
5	ث	s	20	غ	gh
6	ج	j	21	ف	r
7	ح	h	22	ق	q
8	خ	kh	23	ك	k
9	د	d	24	ل	l
10	ذ	z	25	م	m
11	ر	r	26	ن	n
12	ز	z	27	و	w
13	س	s	28	ه	h
14	ش	sy	29	ء	‘
15	ص	sh	30	ي	y
16	ض	dl	31	ة	t



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis persembahkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta kekuatan lahir dan batin sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nabi akhir zaman, Rasulullah Muhammad SAW, begitu juga kepada keluarganya, para sahabatnya, para tabi'in dan atba'ut taabiin serta kepada umatnya yang senantiasa mengikuti ajaran-ajarannya. Aamiin

Selanjutnya, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tesis ini tidak sedikit hambatan, rintangan serta kesulitan yang dihadapi. Namun berkat bantuan dan motivasi serta bimbingan yang tak ternilai dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Rektor Institut PTIQ Jakarta
2. Direktur Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta
3. Ketua Program Studi
4. Dosen Pembimbing Tesis Dr. H. Syamsul Bahri Tanrere, Lc. M.Ed dan Dr. Ahmad Zain Sarnoto, M.Pd yang telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuknya kepada penulis dalam penyusunan Tesis ini.
5. Kepala Perpustakaan beserta staf Institut PTIQ Jakarta
6. Segenap Civitas Institut PTIQ Jakarta, para dosen yang telah banyak memberikan fasilitas, kemudahan dalam penyelesaian penulisan Tesis ini.
7. Keluarga Besar MTsN 1 Subang yang telah memberikan waktu dan tempat penelitian, khususnya Tenaga Pendidik Mata Pelajaran Al-Qur'an

Hadits yang telah memberikan dukungan dan kemudahan dalam penyelesaian Tesis ini.

8. Ayah dan Ibu tercinta yang senantiasa memberikan do'a, dukungan dan kasih sayang yang tak terhingga kepada penulis sejak kecil hingga saat ini.
9. Istriku tercinta Imas Siti Hamidah, S.Pd.I dan anakku tersayang Faqih Mujahidin Almakky yang selalu menjadi penyejuk dan Pemberi semangat kepada penulis dalam penyelesaian penulisan Tesis ini.
10. Teman-teman seperjuangan Pascasarjana Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2014 yang saling memotivasi dan membantu dalam penyelesaian penulisan Tesis ini.
11. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Tesis ini.

Hanya harapan dan do'a, semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah berjasa dalam membantu penulis menyelesaikan Tesis ini.

Akhirnya kepada Allah SWT jualah penulis serahkan segalanya dalam mengharapkan keridhaan, semoga Tesis ini bermanfaat bagi masyarakat pada umumnya dan bagi penulis khususnya, serta anak dan keturunan penulis kelak. *Aamiin Ya Rabbal 'Aalamiin.*

Jakarta, 28 Oktober 2017

A N D R I

## DAFTAR ISI

Judul.....	i
Abstrak .....	ii
Pernyataan Keaslian Tesis .....	xi
Halaman Persetujuan Pembimbing .....	xiii
Halaman Pengesahan Penguji.....	xv
Pedoman Transliterasi.....	xvii
Kata Pengantar.....	xix
Daftar isi.....	xxi
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	17
C. Pembatasan Masalah .....	18
D. Perumusan Masalah.....	19
E. Tujuan Penelitian .....	19
F. Manfaat Penelitian .....	19
G. Sistematika Penulisan .....	20
<b>BAB II. KERANGKA TEORITIS, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>	
A. Deskripsi Teori.....	23
1. Hasil Belajar	
a. Hakikat Hasil Belajar .....	23
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Hasil Belajar.....	31
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian hasil belajar.....	34

1) Faktor Sekolah.....	34
2) Faktor Lingkungan Masyarakat.....	36
3) Faktor Eksternal .....	36
2. Profesionalisme	
a. Hakikat Profesionalisme .....	40
b. Komponen Profesionalisme .....	56
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Guru Profesional...	66
d. Syarat Menjadi Guru Profesional.....	68
e. Upaya-Upaya meningkatkan profesionalisme .....	72
3. Kinerja	
a. Pengertian Kinerja.....	75
b. Hakikat Kinerja.....	76
c. Urgensi Kinerja.....	82
d. Faktor-faktor yang memperngaruhi Kinerja.....	88
e. Karakteristik Kinerja .....	88
f. Indikator Kinerja .....	89
g. Pengukuran Kinerja .....	89
h. Penilaian Kinerja .....	90
i. Peran Kinerja Tenaga Pendidik dalam Pendidikan.....	91
B. Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	98
C. Kerangka Pemikiran .....	100
D. Hipotesis Penelitian .....	102
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Populasi dan Sampel Penelitian .....	103
1. Populasi .....	103
2. Sampel .....	104
B. Sifat Data.....	104
1. Pengumpulan Data .....	104
2. Teknik Observasi .....	105
3. Teknik Angket/ Kuesioner .....	105
4. Studi Kepustakaan .....	105
C. Instrumen Penelitian dan Definisi Konseptual.....	105
1. Variabel Penelitian .....	105
2. Definisi Konseptual .....	106
a. Profesionalisme .....	106
b. Kinerja Tenaga Pendidik .....	107
c. Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik.....	107
D. Instrumen Data.....	108
1. Instrumen Hasil Belajar .....	111
2. Instrumen Variabel Profesionalisme .....	115
3. Instrumen Variabel Kinerja Tenaga Pendidik .....	119
E. Jenis Data Penelitian .....	124

F. Sumber Data.....	125
G. Teknik Pengumpulan Data.....	125
H. Teknik Analisis Data.....	126
I. Waktu Penelitian.....	132
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Tinjauan Umum Objek Penelitian	
1. Sejarah Berdirinya MTsN 1 Subang .....	133
2. Visi dan Misi MTsN 1 Subang .....	134
3. Tujuan Madrasah .....	134
4. Fasilitas .....	135
5. Tenaga Pendidik dan Kependidikan .....	135
6. Waktu Belajar .....	135
7. Kurikulum .....	135
8. Target Pendidikan .....	137
9. Kegiatan Penunjang Belajar .....	138
10. Prestasi Siswa.....	138
B. Uji Validitas Butir dan Reliabilitas Instrumen.....	139
C. Uji Prasyarat Analisis Data .....	145
D. Analisis Butir Soal .....	156
E. Uji Hipotesis.....	198
F. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	205
G. Pembahasan Hasil Penelitian.....	210
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	215
B. Implikasi.....	217
C. Saran-saran .....	218
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>219</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	





## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat strategis dalam mengembangkan sumber daya insani yang berkualitas. Kesadaran akan pentingnya pendidikan sebagai proses mencerdaskan kehidupan bangsa telah mendorong masyarakat untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan. Ada tiga tantangan yang dihadapi dunia pendidikan di Indonesia saat ini. *Pertama*, akibat dari krisis ekonomi, dunia pendidikan dituntut untuk dapat mempertahankan hasil-hasil pembangunan yang telah dicapai. *Kedua*, untuk mengantisipasi era globalisasi, dunia pendidikan dituntut untuk mempersiapkan sumber daya insani yang kompeten agar mampu bersaing. *Ketiga*, dengan berlakunya otonomi daerah, perlu diadakan perubahan dan penyesuaian sistem pendidikan nasional. Dengan demikian dapat diwujudkan proses pendidikan yang lebih demokratis, dipenuhi keberagaman daerah dan peserta didik yang mendorong peningkatan partisipasi masyarakat.

Era globalisasi tidak saja memberikan banyak harapan terhadap kemajuan bangsa Indonesia, tetapi juga memberikan sejumlah tantangan, ancaman, hambatan dan gangguan, oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang siap memasuki tantangan kehidupan dalam era globalisasi tersebut, yaitu sumber daya manusia yang berkualitas yang siap dengan tantangan. Salah satu kunci yang sangat penting adalah pendidikan.

Permasalahan pendidikan yang dihadapi bangsa Indonesia adalah masih rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang pendidikan. Rendahnya mutu pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah proses pembelajaran yang belum mampu menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas. Hal itu sesuai dengan tujuan Pemerintah dalam hal ini Menteri Pendidikan Nasional telah mencanangkan “*Gerakan Peningkatan Mutu Pendidikan*” pada tanggal 2 Mei 2002. Salah satu kebijakan pokok dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan melalui gerakan tersebut yang terkait dengan pengelolaan pendidikan adalah ditetapkannya penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) mulai dari satuan pendidikan anak usia dini sampai menengah.<sup>1</sup>

Hal ini sebagaimana termaktub dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) No. 20 tahun 2003, bab XIV tentang pengelolaan pendidikan, bagian ke satu (umum), pasal 51 ayat 1 berikut: “*Pengelolaan satuan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah dilaksanakan berdasarkan standar pelayanan minimal dengan prinsip manajemen berbasis sekolah /madrasah*”.<sup>2</sup>

Di dalam UUD 1945 Negara Republik Indonesia, menyatakan bahwa Pemerintah bertanggung jawab dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena itu pendidikan mempunyai peranan penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Dalam proses belajar mengajar seorang guru memiliki fungsi sangat strategis dalam pembentukan karakter dan kepribadian siswa. Proses belajar mengajar yang diharapkan seorang guru adalah adanya perubahan pada aspek kognitif, afektif dan psikomotorik peserta didik, sehingga pekerjaan ini tidak dapat dilakukan selain seorang guru yang memenuhi standar profesional, hal tersebut bertujuan agar proses dan hasil belajar mengajar terlaksana secara optimal.

Manajemen peningkatan mutu sekolah dapat dilaksanakan dengan baik apabila didukung oleh keberadaan guru yang profesional dengan melakukan berbagai pengembangan sesuai dengan kebutuhan sekolahnya masing-masing. Dalam kegiatan belajar mengajar secara umum guru dikatakan profesional apabila seorang guru mempunyai kemampuan mengajar dibuktikan dengan cara mengajar yang baik, ijazah atau gelar kependidikan, perencanaan dalam pembelajaran dalam

---

<sup>1</sup>Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalan Guru*, Jakarta: Grafindo Persada, 2000, hal. 90.

<sup>2</sup>UUSPN.No. 20.2003, hal. 27.

hal ini adalah Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan pelatihan-pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pendidikan.

Dalam proses belajar mengajar seorang guru memiliki fungsi yang sangat strategis dalam melaksanakan tugas mendidik dan mengajar, karena melalui proses pendidikan akan terbentuklah sikap dan perilaku peserta didik. Oleh karena itu seorang guru dituntut untuk memiliki kreativitas dalam proses belajar mengajar dalam hal ini adalah cakap dalam menggunakan metode dan model pembelajaran sehingga proses pengajaran dapat mewujudkan pribadi anak yang baik.

Guru adalah salah satu peranan penting untuk kesuksesan pembelajaran. Oleh karena itu, guru merupakan salah satu komponen sumber daya manusia yang harus diberi pengetahuan dan keterampilan terus menerus dalam usaha meningkatkan sumber daya manusia. Sehingga di dalam proses belajar mengajar guru diharuskan memiliki strategi agar siswa dapat belajar secara efektif dan efisien sehingga dapat tepat sasaran pada tujuan yang diharapkan.

Peningkatan mutu pendidikan merupakan salah satu prioritas pemerintah dalam usaha meningkatkan sumber daya manusia Indonesia sehingga mampu bersaing di tengah kehidupan global. Ujung tombak dari upaya peningkatan mutu pendidikan ini adalah sekolah. Sekolah harus mampu secara terus menerus meningkatkan efektivitas kerja sehingga di dapat mutu sekolah yang diharapkan oleh semua lapisan masyarakat.

Demikian juga sekolah sebagai lembaga penyelenggara pendidikan memiliki komponen dan unsur yang saling terkait antara satu dengan yang lainnya, yaitu guru, kurikulum, bahan ajar, peserta didik, sarana prasarana dan fasilitas lainnya.

Sebagaimana telah dimaklumi bahwa dalam lingkup pendidikan yang terkecil yaitu sekolah, guru memegang peranan yang amat penting dan strategis. Kelancaran proses seluruh kegiatan pendidikan terutama disekolah, sepenuhnya berada dalam tanggung jawab para guru. Guru adalah seorang pemimpin yang harus mengatur, mengawasi dan mengelola seluruh kegiatan proses pembelajaran di sekolah yang menjadi lingkup tanggung jawabnya.

Dalam menghadapi tuntutan situasi perkembangan zaman dan pembangunan nasional, sistem pendidikan nasional harus dapat dilaksanakan secara tepat guna dan hasil guna dalam berbagai aspek dimensi, jenjang dan tingkat pendidikan. Keadaan semacam itu pada gilirannya akan menuntut para pelaksana dalam bidang pendidikan diberbagai jenjang untuk mampu menjawab tuntutan tersebut melalui fungsi-fungsinya sebagai guru.

Guru memegang peranan yang sangat penting dan strategis dalam upaya membentuk watak bangsa dan mengembangkan potensi peserta didik dalam kerangka pembangunan pendidikan di Indonesia. Tampaknya kehadiran guru hingga saat ini bahkan sampai akhir hanya nanti tidak akan pernah dapat digantikan oleh yang lain, terlebih pada masyarakat Indonesia yang multikultural dan multibudaya, kehadiran teknologi tidak dapat menggantikan tugas-tugas guru yang cukup kompleks dan unik.

Sebagai orang yang mengelola proses belajar mengajar tentunya harus mampu meningkatkan kemampuan dalam membuat perencanaan pembelajaran, pelaksanaan dan pengelolaan pengajaran yang efektif, penilaian hasil belajar yang objektif, sekaligus memberikan motivasi pada peserta didik dan juga membimbing peserta didik terutama ketika peserta didik sedang mengalami kesulitan belajar.

Salah satu tugas yang dilaksanakan guru di sekolah adalah memberikan pelayanan kepada peserta didik agar mereka menjadi peserta yang selaras dengan tujuan sekolah. Guru harus bertanggung jawab atas hasil kegiatan belajar melalui interaksi belajar mengajar. Guru merupakan faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya proses belajar karena guru harus menguasai prinsip-prinsip belajar disamping menguasai materi yang disampaikan. Guru harus menciptakan suatu kondisi yang sebaik-baiknya bagi peserta didik.

Oleh sebab itu, diperlukan guru yang memiliki kemampuan yang maksimal untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan diharapkan secara berkesinambungan mereka dapat meningkatkan kompetensinya, baik kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial maupun profesional. Profesional artinya dilaksanakan secara sungguh-sungguh dan didukung oleh team work yang profesional. Team work yang profesional adalah guru/ tenaga pendidik yang memiliki keahlian, tanggung jawab dan rasa kesejawatan yang didukung oleh etika profesi yang kuat. Untuk menguji kompetensi tersebut, pemerintah menerapkan sertifikasi bagi para guru.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, yakni sebagaimana tercantum dalam bab 1 ketentuan pasal 1 ayat 1 sebagai berikut guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama, mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan dasar dan menengah<sup>3</sup>.

Di dalam Undang-Undang sistem pendidikan nasional tahun 2003 pada pasal 39 ayat 2 menjelaskan: Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses

---

<sup>3</sup>Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Tenaga Pendidik.

pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat<sup>4</sup>.

Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Adapun guru yang profesional itu sendiri adalah guru yang berkualitas, berkompeten, dan guru yang dikehendaki untuk mendatangkan prestasi belajar serta mampu mempengaruhi proses belajar siswa yang nantinya akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang lebih baik.

Secara sederhana pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang secara khusus disiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat atau tidak memperoleh pekerjaan yang lainnya.

Profesionalisme yang berdasarkan keterbukaan dan kebijakan terhadap ide-ide pembaharuan itulah yang akan mampu melestarikan eksistensi madrasah atau sekolah kita, sebagaimana dalam hadits Nabi Muhammad SAW bersabda: *“Jika suatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan profesinya (ahlinya) maka tunggulah kehancurannya”*. (HR. Bukhori). Juga firman Allah dalam Al-Qur’an surat al-An’am: 06: 135

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌۢ فَاَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَۙ مَنْ

تَكُوْنُ لَهُۥ عَنقِبَةُ الدّٰرِ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ الظّٰلِمُوْنَ ﴿١٣٥﴾

*Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah (bekerjalah) sepenuh kemampuanmu (menurut profesimu masing-masing), Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.*

Sebagai agama yang menekankan arti penting amal dan kerja, Islam mengajarkan bahwa kerja itu harus dilaksanakan berdasarkan beberapa asas syari’ah yang dapat dipahami dari penjelasan ayat Al-Qur’an Qs: al-Isra’ : 17: 36 berikut ini:

<sup>4</sup>Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003.

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ  
كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٦٧﴾

*Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban.*

Para pengkaji masalah profesi memberikan daftar panjang mengenai kriteria yang mencirikan dan membedakan profesi dari pekerjaan non professional, yaitu:

1. Berdasarkan sejumlah pengetahuan spesialis dan keahlian tertentu yang tidak dikuasai oleh orang lain yang tidak professional.
2. Untuk menguasai pengetahuan dan keahlian itu diperlukan waktu pelatihan dan pendidikan yang relatif lama.
3. Kegiatan tersebut dilakukan berdasarkan suatu teori dan teknik intelektual atau metode untuk memecahkan masalah/ persoalan yang dihadapi.

Dalam sistem teologi Islam keberhasilan manusia itu dinilai diakhirat dari hasil amal kerja yang dilaksanakan didunia, Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an QS. Al-Mulk: 67: 2 yang berbunyi:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ  
الْغَفُورُ ﴿٦٨﴾

*Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun.*

Dalam Islam amal atau kerja itu juga harus dilakukan dalam bentuk salih, sehingga dikatakan amal shalih, yang secara harfiah berarti sesuai yaitu sesuai dengan standar mutu. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah: 9:105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Pekerjaan dilakukan dengan semangat dan etos kerja yang tinggi. Pekerja keras dengan etos kerja yang tinggi itu digambarkan oleh sebuah hadits sebagai orang yang tetap menaburkan benih sekalipun hari telah akan kiamat.

Dalam menjalankan profesinya, seorang professional harus memiliki komitmen akhlakul karimah yang diejawantahkan dalam beberapa aspek berikut, pertama, penggunaan dan penerapan yang bertanggungjawab terhadap keahlian dan pengetahuan yang dimiliki. Hal ini penting karena pekerjaan profesi didasarkan pada pengetahuan dan keahlian (*skill*) yang tidak mudah dan tidak banyak dikuasai oleh anggota masyarakat lain itu sangat tergantung kepada pelaku profesi itu<sup>5</sup>.

Maka alat kontrol yang efektif dalam menjalankan profesi adalah akhlak karimah dari yang bersangkutan, sifat amanah, jujur dan tabligh (memberikan informasi yang cukup mengenai tindakan yang diambil transaran) merupakan sikap akhlak Islam yang mungkin merupakan kualifikasi moral yang harus dimiliki oleh seorang professional.

Tujuan pendidikan guru seharusnya mendorong perkembangan guru-guru secara pribadi dan secara professional. Guru yang berkembang akan menjadi lebih terbuka lebih manusiawi, lebih terampil, lebih mempunyai keahlian dalam mendidik.

Gurumemegang peran yang sangat sentral dalam keseluruhan proses belajar mengajar, guru dituntut untuk mampu mewujudkan perilaku mengajar yang efektif dalam diri peserta didik, disamping itu guru dituntut untuk mampu menciptakan situasi belajar mengajar yang kondusif. Dan yang lebih penting lagi adalah guru harus mempunyai kepribadian, karena guru menjadi model dan sentral<sup>6</sup>.

Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka sebagai bangsa kita perlu terus mengembangkan dan meningkatkan mutu sumber daya manusia. Mutu sumber daya manusia tersebut akan lebih efektif dan efisien jika dikembangkan dilembaga-lembaga pendidikan.

---

<sup>5</sup>Syamsul Anwar, *Studi Hukum Islam Kontemporer*. Jakarta: RM Books, 2007, hal. 24-29

<sup>6</sup>Conny Setiawan, *dkk.Pendekatan Keterampilan Proses*. Jakarta: Gramedia, 1990, hal. 63.



Pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan mutu sumber daya manusia, pendidikan yang bermutu akan menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu pula. Dalam dunia pendidikan guru yang profesional mempunyai peranan yang penting dalam upaya mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia.

Guru yang profesional dituntut mempunyai kinerja yang baik dan profesional sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Guru-guru juga memiliki motivasi berprestasi dan mempunyai sikap yang positif terhadap manajemen peningkatan mutu pendidikan. Kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu. Tugas mengajar merupakan tugas utama guru dalam sehari-hari di sekolah.

Dalam tataran mikro teknis, guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, guru sangat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah.

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 lembaga pendidikan.

Menurut Mangkunegara Anwar Prabu kinerja diartikan sebagai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: (1) kemampuan, (2) keinginan, dan (3) lingkungan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya, tanpa mengetahui ketiga faktor ini kinerja yang baik tidak akan tercapai.

Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan tersebut berhubungan dengan faktor-faktor individu, yakni: (1) kepribadian; (2) status dan senioritas; (3) kecocokan dengan minat; dan (4) kepuasan individu dalam hidupnya.

Dari berbagai definisi yang dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Untuk melaksanakan tugas yang banyak dan beragam tersebut, diperlukan guru/ tenaga pendidik yang profesional. Satu hal yang perlu disadari bahwa menjadi guru/ tenaga pendidik yang profesional adalah sesuatu yang tidak mudah. Banyak hal yang harus dipahami, dipelajari dan dikuasai. Untuk itulah diperlukan keahlian atau tenaga yang profesional. Karena guru/ tenaga pendidik yang profesional akan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, sehingga tercapai tujuan yang telah digariskan. Sebaliknya guru/ tenaga pendidik yang kurang profesional akan sulit untuk mencapai suatu keberhasilan.

Pendidikan merupakan persoalan vital bagi setiap kemajuan dan perkembangan manusia pada khususnya dan bangsa pada umumnya. Kemajuan dalam bidang pendidikan sangat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia dan perkembangan bangsa yang ke arah lebih maju.

Adapun tujuan pendidikan yang didasari pengetahuan Agama Islam yaitu “Mendidik anak-anak, pemuda pemudi dan orang tua atau dewasa supaya menjadi seorang muslim sejati, beriman teguh, beramal saleh dan berakhlak mulia, sehingga ia menjadi salah seorang anggota yang sanggup berdiri di kaki sendiri, mengabdikan kepada Allah SWT dan berbakti kepada bangsa dan tanah airnya dan sesama umat manusia.”<sup>7</sup>

Pendidikan yang melahirkan generasi tangguh adalah tujuan semua penyelenggara pendidikan, memiliki siswa yang mandiri dan kesuksesannya akan diberikan sepenuhnya buat tanah airnya dan membangun bangsa yang memiliki nilai peradaban yang tinggi.

Pada masyarakat modern memilih lembaga yang berbasis pengetahuan umum lebih diutamakan dibandingkan dengan madrasah atau sekolah yang berbasis agama, maka perpaduan antara pengetahuan umum dengan pengetahuan berbasis merupakan hal baru dan disambut antusias oleh masyarakat muslim khususnya di kota-kota besar yang kecenderungan masyarakatnya lebih mengutamakan sekolah yang unggulan atau sekolah yang kualitas pendidikan dapat dipertanggung jawabkan.

Tinggi rendah kualitas pendidikan ditentukan oleh profesionalnya guru dalam kinerja. Kualitas pendidikan yang tinggi mengacu pada guru yang menjalani visi, misi, tujuan, sasaran, dan target sekolah

---

<sup>7</sup>Mahmud Yunus, *Metodik Khusus Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: Hidakarya Agung, 1989, hal.3

dalam lembaga pendidikan yang dicanangkan dan dirumuskan sekolah sebagai landasan pendidikan yang bermutu.

Tolok ukur keberhasilan sekolah sebagai lembaga/ unit pendidikan salah satu indikasi keberhasilannya melalui kinerja guru yang profesional. Rendahnya kualitas kinerja guru menjadi masalah yang sangat mendasar dalam dunia pendidikan dan menciptakan generasi yang menghambat pembangunan. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui system pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi.<sup>8</sup>

Aktifitas belajar mengajar di sekolah merupakan inti dari pendidikan. kegiatan pembelajaran dapat berjalan sukses apabila guru dapat menghayati tugasnya dan memiliki pengetahuan yang luas serta mengajarkan dengan sangat terampil dan banyak variasi method pengajaran sehingga proses pembelajaran menjadi hidup dan suasana yang tidak menjemukan.

Guru dalam mengajar dituntut dengan berbagai bentuk pilihan supaya pembelajaran menjadi menyenangkan dan tidak membosankan, seperti tindakan kelas yang tepat dilakukan, materi pembelajaran yang dinamis dan yang sesuai perkembangan zaman, penyajian metode yang efektif dan sebagainya. Oleh karena itu guru yang profesional diharuskan memahami betul tugas pokok dan fungsi guru, selanjutnya dengan peningkatan pemahaman tersebut akan meningkatkan pula kinerja gurudalam melaksanakan profesionalnya.

Pendidik yang profesional akan bersikap untuk lebih berhati-hati dan bijaksana dalam mendidik anak-anak, justru karena saat itulah anak benar-benar berada dalam masa investment. Apa yang diinformasikan pendidiknya dan yang diajarkan akan menentukan kualitas kehidupan di kemudian hari.

Guru yang akan menjadi tolak ukur kualitas kehidupan seharusnya dalam proses pembelajaran memberikan rangsangan kepada siswa untuk semangat dalam belajar dengan motivasi berlomba dalam kebaikan dan mengadakan kegiatan yang bermanfaat.

Menjadi guru yang berperilaku terpuji sebagai contoh dan teladan bagi siswa akan lebih dihargai daripada melarang mereka meniru-niru perbuatan orang lain yang kurang disenangi oleh guru. Mendorong siswa untuk tampil lebih berani dengan mengeluarkan pendapat.

---

<sup>8</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2007, Cet. IX , hal. 4

Memberikan rangsangan untuk semangat dalam belajar dan tampil sebagai pendidik yang berkepribadian baik adalah guru yang mengawali tugasnya sebagai guru yang profesional. Menjadi guru profesional bukan hal mudah tetapi bukan sesuatu yang sulit untuk dikerjakan.

Seorang guru mempunyai tugas mulia dengan membimbing siswa untuk melakukan yang benar dan yang baik, hal ini akan bermanfaat dan berguna dalam proses pembelajaran. Strategi guru dalam membimbing dengan selalu menyalahkan atau mencela perbuatan mereka yang kurang baik terhadap akan berdampak buruk dan akan menjadi manusia yang melihat seseorang sudut pandang yang salah dan buruknya saja.

Keberhasilan guru dalam mendidik dan mengajar merupakan pencapaian tujuan pendidikan. Keberhasilan diperoleh melalui keberhasilan pada saat kegiatan belajar mengajar yang merupakan sinergi dari komponen-komponen pendidikan baik yang merupakan instrumen *input* yaitu kurikulum, tenaga kependidikan, sarana prasarana, sistim pengelolaan maupun *environmental* input berupa faktor lingkungan alamiah dan lingkungan sosial dengan peserta didik sebagai subjeknya.

Tenaga kependidikan di sekolah yaitu guru, yang bertugas melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola, dan menggali potensi siswa. Seorang guru seharusnya memberikan dorongan dan informasi pengetahuan sebagai pendukung agar siswa berperilaku baik dan disiplin dengan segala aktivitasnya.

Unsur penting dan berpengaruh dalam proses pendidikan dan pengajaran adalah guru. Guru dalam unsur pendidikan kehadirannya sangat penting dan urgen. Unsur lain yang mendukung sekolah sangat bagus, tetapi sekolah tidak didukung oleh unsur guru yang berkualitas dan profesional dalam kinerjanya maka pelaksanaan program pendidikan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Pokok dari keberhasilan sekolah sebagai pelaksanaan program pendidikan dan pengajaran sangat ditentukan oleh guru yang berhadapan langsung dengan siswa dalam proses belajar mengajar.

Profesionalisme kinerja guru tercermin dalam pola pengajaran dan komitmennya terhadap peningkatan kualitas pendidikan di sekolah melalui berbagai pendekatan dan kompetensi yang dimiliki. Guru akan selalu mengembangkan sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman sehingga keberadaan guru tidak membuat siswa sebagai penerima informasi dan pengetahuan menjadi bosan bahkan senantiasa bermakna bagi siswa dalam proses pembelajaran.

Guru menjadi unsur utama sumber daya manusia yang berperan secara langsung dalam menciptakan pembelajaran yang nyaman dengan pola pengajaran yang dinamis dan strategi pengajaran yang menarik. Guru yang mampu menyampaikan pengetahuan yang mudah dipahami dengan banyak metode pengajaran merupakan guru yang profesional dengan harapan siswa mendapat hasil yang maksimal.

Peranan guru selalu diawasi orang tua yang menginginkan anaknya menjadi manusia yang berkualitas dan berperilaku baik, pengawasan orang dengan membentuk organisasi komite sekolah yang selalu mengawasi perkembangan siswanya. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja guru untuk selalu bekerja dengan profesional.

Keberhasilan pendidikan dikarenakan guru sebagai pendidik mempunyai banyak kompetensi dan bersikap berbagai peran, guru tidak hanya bisa mengajar dengan melakukan menyampaikan pengetahuannya, tetapi guru juga selalu membimbing dan menggali potensi, serta mengembangkan potensinya. Hal ini karena guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan, guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu yang akan diajarkan dan memiliki seperangkat pengetahuan dan ketrampilan teknis mengajar, namun guru juga dituntut untuk menampilkan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi siswa.

Guru yang menjadi teladan bagi siswa adalah guru yang memiliki kepribadian baik. Kepribadian guru berpengaruh langsung terhadap perilaku siswa. Perilaku yang berpengaruh itu antara lain kebiasaan belajar, disiplin, semangat belajar dan motivasi belajar. Kepribadian yang harus dimiliki oleh seorang guru meliputi pengetahuan, ketrampilan dan sikap. Menampilkan kepribadian guru yang baik selalu dilihat siswa sehingga berpengaruh kepada perilaku yang harus diikuti.

Guru merupakan pemimpin didalam kelas yang harus dapat menerapkan cara kepemimpinan yang kreatif dan inovatif, sehingga dapat siswa memahami mata pelajaran dengan mudah dan mengembangkan potensinya. Potensi siswa akan sulit dikembangkan jika gaya kepemimpinan guru di kelas dalam proses pembelajaran bergaya otokratis.

Penelitian terhadap kinerja guru menempati posisi strategis sebagai faktor yang paling konsisten dan kuat dalam mempengaruhi mutu pendidikan khususnya dalam memaksimalkan hasil belajar siswa.

Profesionalitas seorang guru dalam proses pembelajaran dapat mewarnai kualitas mutu pendidikan. Guru sebagai pengajar dan pendidik tugasnya langsung bertatap muka dengan siswa dalam

membimbing aktivitas pembelajaran siswa, dan guru dituntut mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dengan mendorong siswa belajar dengan baik. Guru yang mengajar dengan tanpa persiapan akan mempengaruhi hasil belajar siswa. Hal ini dikarenakan siswa secara terus menerus merespon setiap pelajaran yang diterimanya. Jika pembimbingan seorang guru tidak baik dalam proses pembelajaran akan mempengaruhi dalam memahami pelajaran dan kepribadian siswa menjadi negatif.

Guru dalam mengajar atau mendidik siswa menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya peningkatan mutu pendidikan. Itulah sebabnya setiap guru berupaya untuk mendidik yang inovatif, inovasi dalam bidang kurikulum dan peningkatan strategi pembelajaran yang dihasilkan dari upaya pendidikan selalu bermuara pada faktor guru. Hal ini menunjukkan bahwa betapa eksisnya peran guru dalam dunia pendidikan. Demikian pun dalam pembelajaran siswa guru dituntut memiliki multi peran sehingga mampu menciptakan kondisi belajar mengajar berjalan efektif.

Suasana pembelajaran efektif melalui guru meningkatkan cara pengajaran dan meningkatkan kualitas mutu pengajarnya. Kesempatan belajar siswa dapat ditingkatkan dengan cara melibatkan siswa secara aktif dalam belajar.<sup>9</sup> Makin banyak siswa terlibat aktif dalam belajar, makin tinggi kemungkinan prestasi belajar dan hasil belajar yang maksimal dapat dicapai. Dalam meningkatkan kualitas dalam mengajar, hendaknya guru mampu merencanakan pengajaran dan menyusun program pembelajaran serta guru mampu berinteraksi terhadap siswa dengan baik.

Meningkatkan kinerja guru untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era modern. Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya dan tugas-tugas yang didasarkan atas kematangan, kecakapan dan pengalaman dalam proses pembelajaran. Meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi.

Guru adalah fungsi motivator itu dapat mempengaruhi cara pembelajaran. Motivasi merupakan gairah kerja guru dalam mengajar, guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, ketrampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Seorang guru yang profesional diharuskan untuk mengaktualisasikan dirinya

---

<sup>9</sup>Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009, Cet. XXII, hal. pengantar

dengan terus berupaya meningkatkan pengetahuannya, sehingga akan berpengaruh terhadap materi yang diajarkannya.

Guru menjadi tokoh sentral dalam dunia pendidikan, maka ia menjadi pembimbing untuk peserta didiknya dalam meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Keharusan dan kewajiban guru agar dapat mengikuti perkembangan zaman dan mampu menggunakan teknologi kekinian agar pengajarannya tidak ketinggalan zaman.

Guru yang profesional dalam kinerjanya merupakan guru yang selalu mengembangkan kemampuan untuk selalu mengikuti perkembangan siswa dalam bersosial dan kreatifitas, kemandirian serta sikapnya dalam bergaul sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.

Profesi seorang guru menuntut terhadap mutu dan kualitas pendidikan maka seorang guru disyaratkan menjadi guru yang professional, guru yang professional merupakan sebuah kondisi arah dan tujuan terhadap kualitas dalam bidang pengajaran dan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian.

Kemampuan guru dalam mendidik dan mengajar secara professional sangat diperlukan dengan selalu mengembangkan kemampuan secara berkesinambungan melalui penelitian terhadap siswa dalam bersikap dan bergaul serta guru dapat melakukan tindakan kelas. Kelas menjadi tempat pembelajaran yang kondusif untuk belajar dan belajar serta sebagai sarana mendapat pengetahuan.

Perkembangan zaman yang actual menjadi bahan seorang guru untuk meningkatkan kualitas dalam meningkatkan pengetahuannya sesuai perkembangan yang cukup dinamis dengan disiplin ilmu yang mumpuni demi memantapkan tugas guru dalam mengajar dan mendidik.

Proses belajar mengajar harus dapat teratasi, sehingga dapat mencapai prestasi belajar yang diharapkan, karena prestasi belajar dapat menunjukkan sampai dimana tercapainya tingkat keberhasilan suatu tujuan dalam proses belajar mengajar. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an Surat An-Najm : 53: 39-41 berikut ini:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى ﴿٤٠﴾ ثُمَّ  
يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى ﴿٤١﴾

*Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya,(39). Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya).(40). Kemudian akan diberi Balasan kepadanya dengan Balasan yang paling sempurna, (41).*

Dampak atau akibat dari usaha itu pada saatnya akan diperlihatkan oleh Allah SWT, artinya tidak ada suatu usaha yang sia-sia, karena Allah SWT akan memberi balasan sesuai dengan hasil usaha itu, kalau belum ia peroleh di dunia pasti diakhirat akan diberikan.

Guru yang profesional memberlakukan aturan profesi keguruan, sehingga akan ada keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi seseorang yang profesi guru, antara lain: Indonesia memerlukan guru yang bukan hanya disebut guru, melainkan guru yang professional terhadap profesinya sebagai guru. Aturan profesi keguruan berasal dari dua kata dasar profesi dan bidang spesifik guru/keguruan.

Guru merupakan profesi seseorang yang dewasa ini masyarakat membutuhkan bahkan menuntut yang mempunyai profesi melakukan tugasnya dengan professional.

Tugas guru dapat menjadi orang tua bagi siswa-siswa di sekolah, guru dapat menarik simpati para siswanya, guru dapat menjadi motivator dalam kegiatan belajar mengajar. Mendidik dan mengajar masyarakat untuk menjadi warga Indonesia yang bermoral Pancasila, Mencerdaskan bangsa Indonesia.

Demikian pula guru dalam pembelajaran mata pelajaran Al-Qur'an Hadits harus mampu memilih dan memilih model atau metode yang akan digunakan untuk menyampaikan suatu materi atau bahan ajar kepada peserta didik. Dan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi atau hasil belajar peserta didik adalah keberadaan guru. Mengingat keberadaan guru dalam proses kegiatan belajar mengajar sangat berpengaruh, maka sudah semestinya profesionalisme kinerja guru harus diperhatikan.

Adapun pengertian guru menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yakni sebagaimana tercantum dalam Bab I Ketentuan Umum pasal 1 ayat (1) sebagai berikut: guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan dasar dan menengah.<sup>10</sup>

Profesionalisme guru tercermin dalam pelaksanaan tugas-tugas proses belajar mengajar yang disertai dengan keahlian baik dalam penyampaian materi maupun dalam metode pengajaran. Seorang guru

---

<sup>10</sup>Undang-undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005”*Tentang Guru dan Dosen*”, Bandung: Citra Umbara, 2006, hal. 2-3



mempunyai tanggung jawab dalam melaksanakan pengajaran sebagai bentuk pengabdianya. Profesi guru merupakan pekerjaan mulia dalam membentuk generasi bangsa yang bermartabat dan berakhlak mulia, dan generasi yang mempunyai intelektual yang tinggi.

Tanggung jawab guru profesional yaitu pribadi mandiri yang dapat mengelola, mengendalikan dirinya dan dapat menghargai serta mengembangkan potensi diri yang berkualitas. Kompetensi guru yang harus dikembangkan dalam dunia pendidikan adalah kemampuan interaktif dan efektif dalam proses pembelajaran. Pengembangan kemampuan intelektual dengan diwujudkan melalui penguasaan berbagai perangkat pembelajaran dan keterampilan sebagai penunjang tugas-tugasnya.

Faktor utama yang ikut menentukan tingkat prestasi peserta didik disamping guru yang profesional adalah faktor-faktor yang lain. Faktor penunjang lainnya adalah sarana prasarana yang sangat memadai, kedisiplinan peserta didik, kebersamaan dalam mengevaluasi kinerja, budaya saling menghormati, dan yang faktor penunjang lainnya yang dapat menentukan prestasi siswa.

Kinerja guru membutuhkan pengawasan sebagai penataan lembaga pendidikan yang berkualitas. Rendahnya pengawasan dalam lembaga pendidikan dapat menjadikan kualitas guru yang amatiran dalam bekerja dan kinerja yang buruk, kemunculan kinerja guru yang buruk akan berdampak terhadap lingkungan sekolah yang tidak sehat dalam mengelola lembaga pendidikan. Hal ini menjadi sangat fundamental karena kinerja guru yang buruk menimbulkan kelompok guru yang bekerja buruk dan menghambat terhadap prestasi siswa.

Keberhasilan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di setiap satuan pendidikan sangatlah dipengaruhi khususnya oleh kinerja guru yang optimal yang mengarahkan kepada keberhasilan pendidikan. Faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja guru hendaknya senantiasa diusahakan untuk terpenuhi.

Profesionalisme kinerja guru mampu mempengaruhi proses belajar mengajar siswa yang nantinya akan menghasilkan hasil belajar siswa yang baik. Kamal Muhammad Elsa mengemukakan, bahwa guru atau pendidik adalah pemimpin sejati, pembimbing, pengarah yang bijaksana, pencetak para tokoh dan pemimpin ummat.<sup>11</sup>

Memperhatikan bahwa masalah pendidikan ini rumit, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian profesionalisme dan kinerja tenaga pendidik yang ada di Madrasah Tsanawiyah (MTs Negeri) 1 Subang.

---

<sup>11</sup>Kamal Muhammad Elsa, *Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: PT. Fikahati Anesta, 1994, Cet. Ke-1, hal. 64.

Mengingat peran serta tenaga pendidik dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah, maka akan sangat bermanfaat sekali untuk mengetahui seberapa besar profesionalisme dan kinerja tenaga pendidik. Alasan mendasar bagi penulis untuk mengangkat masalah di atas karena guru/ tenaga pendidik adalah salah satu dari delapan standar pendidikan dalam mendorong perbaikan sekolah termasuk peningkatan mutu pendidikan.

Untuk itulah penulis bermaksud mengadakan penelitian yang terungkap dalam tesis yang berjudul: *“Pengaruh Profesionalisme dan Kinerja Tenaga Pendidik Terhadap Hasil Belajar Al-Qur’an Hadits Peserta Didik di MTs Negeri 1 Subang”*.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kurangnya kemampuan guru menyajikan program pembelajaran.

Guru menyajikan dan merencanakan program pembelajaran adalah sebuah, jika pengajaran tanpa ada perencanaan yang sesuai dengan program sekolah maka proses belajar mengajar terhambat proses belajar mengajar dan akan sangat berpengaruh terhadap hasil pembelajaran siswa. Kemampuan menyajikan dan merencanakan program pembelajaran akan menciptakan proses pengajaran yang terarah dan terukur

2. Kurangnya kemampuan guru mengkondisikan siswa pada saat proses pembelajaran.

Siswa dapat mudah memahami materi pelajaran jika didukung dengan kondisi kelas yang nyaman dan didukung dengan sikap tertib siswa dalam mengikuti proses pembelajaran. Mengatur dan mengelola kelas dengan suasana pembelajaran yang kondusif merupakan tugas guru.

Kondisi kelas yang tidak nyaman dalam proses pembelajaran akan sangat berpengaruh terhadap siswa dalam memahami materi pelajaran. Kurang pemahaman terhadap materi pelajaran akan berpengaruh terhadap hasil pembelajaran, karena hasil belajar diperoleh melalui evaluasi dengan adanya ulangan.

3. Kurangi beban tenaga pendidik dari tugas-tugas administrasi yang sangat menyita waktu, sehingga tenaga pendidik mempunyai waktu yang cukup untuk mempersiapkan diri tampil di depan kelas.
4. Kurangnya penyelenggaraan pelatihan dan sarana untuk praktek, sehingga wawasannya tidak bertambah.

5. Kurangnya pembinaan kerja, sehingga tenaga pendidik kurang termotivasi.
6. Kurang memahami tuntutan standar profesi yang ada, sehingga tidak sejalan dengan standar pendidikan.
7. Kurang mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan, sehingga kualifikasi guru yang profesional belum tercapai.
8. Kurangnya pengembangan etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada peserta didik, sehingga guru belum bisa memberikan pelayanan yang prima kepada konstituennya yaitu siswa.
9. Kurangnya hubungan kesejawatan yang baik dan luas termasuk lewat organisasi profesi, sehingga belum terciptanya jaringan kerja (*net working*) yang baik.
10. Kurangnya inovasi atau pengembangan kreativitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir, sehingga tidak ketinggalan dalam kemampuannya mengelola media pembelajaran.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, dalam penelitian ini tidak mungkin semua faktor yang mempengaruhi hasil belajar Al-Qur'an Haditspeserta didik diteliti pada saat yang sama dan mengingat keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, maka secara lebih spesifik penulis membatasi penelitian ini pada faktor-faktor yang mempengaruhi hasil belajar Al-Qur'an Haditspeserta didik, yakni dengan menetapkan batasan tiga variabel sebagai target penelitian yang terdiri dari dua variabel bebas, yaitu profesionalisme dan kinerja tenaga pendidik dan variabel terikat yaitu hasil belajar Al-Qur'an Haditspeserta didik.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka untuk mencegah terjadinya kerancuan dalam pembatasan, perlu diberikan suatu perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara profesionalisme tenaga pendidik terhadap hasil belajar Al-Qur'an Haditspeserta didik di MTsN 1 Subang.
2. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kinerja tenaga pendidik terhadap hasil belajar Al-Qur'an Haditspeserta didik di MTsN1 Subang.

3. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara profesionalisme dan kinerja tenaga pendidik terhadap hasil belajar Al-Qur'an Haditspeserta didik di MTsN 1 Subang.
4. Seberapa besar pengaruh profesionalisme Tenaga Pendidik (X1) dan kinerja Tenaga Pendidik (X2) terhadap hasil belajar Al-Qur'an Hadits peserta didik(Y).

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif dan signifikan antara profesionalisme tenaga pendidik terhadap hasil belajar Al-Qur'an Haditspeserta didik di MTsN 1 Subang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif dan signifikan antara kinerja tenaga pendidik terhadap hasil belajar Al-Qur'an Haditspeserta didik di MTsN 1 Subang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif dan signifikan antara profesionalisme dan kinerja tenaga pendidik secara bersama-sama terhadap hasil belajar Al-Qur'an Haditspeserta didik di MTsN1 Subang.

### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan berguna, baik secara akademisi, praktis, teoritis, maupun bagi penulis itu sendiri.

#### 1. Manfaat secara Akademis

Bagi Universitas/ Perguruan Tinggi diharapkan sebagai tambahan bahan referensi yang dapat digunakan oleh mahasiswa pada waktu yang akan datang. Sebagai bahan informasi yang bermanfaat dan pengetahuan bagi para pembaca serta dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya.

#### 2. Manfaat secara Praktis

Hasil penelitian ini akan berguna bagi tenaga pendidik untuk upaya meningkatkan profesionalisme dan kinerja tenaga pendidik terhadap hasil belajar peserta didik, sehubungan dengan arus globalisasi yang menuntut setiap tenaga pendidik untuk lebih profesional lagi dan lebih bertanggung jawab terhadap kinerjanya.

#### 3. Manfaat secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah khasanah keilmuan dalam manajemen, khususnya

ilmu manajemen sumber daya manusia, sehingga lebih mendalam karena membandingkan antara teori dan kasus riil di lapangan.

4. Manfaat bagi Penulis
  - b. Penelitian ini dapat memberikan motivasi bagi penulis yang sekaligus sebagai pendidik dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.
  - c. Diharapkan menjadi masukan dan sumbangan pemikiran kepada tenaga pendidik dalam hal wawasan pengetahuan, serta sebagai bahan evaluasi dalam kinerjanya.
5. Untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) pada Institut Perguruan Tinggi Ilmu Al-Qur'an (IPTIQ) Jakarta.

### **G. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini dibagi dalam lima bab, yang masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab, dengan sistematika sebagai berikut:

#### **BAB I. Pendahuluan**

Berisi uraian mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II. Kajian Pustaka dan Tinjauan Teori**

Berisi uraian mengenai landasan teori, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

#### **BAB III. Metodologi Penelitian**

Berisi uraian mengenai populasi dan sampel, Sifat data, variabel penelitian dan skala pengukuran, instrument data, jenis data penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisa data, waktu dan tempat penelitian.

#### **BAB IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Berisi uraian mengenai deskripsi data, pengajuan persyaratan analisis dan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

#### **BAB V. Kesimpulan dan Saran**

Berisi uraian mengenai penutup dan saran.

## **BAB II**

### **KERANGKA TEORITIS, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **1. Hasil Belajar**

###### **a. Hakikat Hasil Belajar**

Kegiatan pembelajaran adalah sebuah kegiatan yang saling mempengaruhi antara pendidik dan peserta didik, pembelajaran yang dapat mempengaruhi melalui sebuah interaksi, hal ini seperti yang diungkapkan oleh Abuddin Nata bahwa proses pembelajaran adalah kegiatan interaksi dan saling mempengaruhi antara pendidik dan peserta didik.<sup>12</sup>

Adapun pengertian proses pembelajaran adalah runtunan perubahan (peristiwa) dalam perkembangan sesuatu.<sup>13</sup> Pengertian pembelajaran ini adalah pengertian sederhana yaitu pembelajaran yang memberikan dampak positif bagi peserta didik dengan adanya perubahan dan perkembangan terhadap dirinya.

Pengertian pembelajaran selanjutnya adalah sebuah proses pembelajaran yang dapat diartikan sebagai kegiatan interaksi dan saling mempengaruhi antara pendidik dan peserta

---

<sup>12</sup>Abudin Nata, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana Media Group, 2010, hal.214

<sup>13</sup>Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002, hal.120.

didik.<sup>14</sup> Pengertian pembelajaran menurut pandangan Abudin Nata bahwa pembelajaran adalah interaksi antara guru dan siswa dan antara siswa dan siswa serta guru mampu mempengaruhi siswa pada perubahan yang lebih baik. Pengertian lain tentang pembelajaran adalah “kegiatan yang melibatkan sejumlah komponen tersebut antara satu dengan yang lainnya yang saling berkaitan”.<sup>15</sup>

Dari dua pengertian tentang pembelajaran diatas memiliki persamaan yaitu pembelajaran adalah interaksi yang saling mempengaruhi dan pengertian selanjutnya adalah kegiatan yang melibatkan sejumlah komponen yaitu guru dan murid yang seluruhnya saling berkaitan dan saling mempengaruhi.

Dengan demikian pembelajaran adalah kegiatan antara guru dan murid dan kegiatannya harus memberikan pengaruh yang baik serta memberikan perubahan pada siswa. Jika seorang guru tidak memiliki perangkat pembelajaran maka seperti mengajar tanpa tujuan, maka komponen pembelajaran akan tidak terlaksana dengan baik. Keberhasilan kegiatan pembelajaran dapat dilihat dari kemampuan menumbuhkan, mempengaruhi, memberikan perubahan, berinteraksi, dan menggali potensi yang dimiliki peserta didik, atau dapat dilihat dari kemampuan memberikan perubahan yang signifikan terhadap peserta didik.

Pengetahuan akan dapat diperoleh dengan mudah dengan model pembelajaran yang tepat dan melalui pendekatan pembelajaran dengan dua asumsi yaitu:

- 1) Perolehan pengetahuan merupakan proses interaktif, artinya orang yang belajar berinteraksi dengan lingkungan secara aktif.
- 2) Mengkontruksikan pengetahuan dengan menghubungkan informasi yang masuk dengan informasi yang disimpan yang diperoleh sebelumnya.<sup>16</sup>

Dari berbagai pengertian belajar diatas dapat diasumsikan bahwa pembelajaran dapat terlaksana dengan baik dan berjalan sesuai koridor jika seluruh komponen pembelajaran terpenuhi dengan baik.

---

<sup>14</sup>Abuddin Nata, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana Media Group, 2010, hal. 214

<sup>15</sup>Abuddin Nata, *Ilmu Pendidikan*, Jakarta: Kencana Media Group, 2010, hal. 142

<sup>16</sup>Sujiono, Yaliani Nurani, *Mengajar dengan Fortofolio*, Jakarta: Pt. Indeks, 2010, hal.27

Pengertian ini lebih menekankan bahwa belajar adalah menemukan atau mencari pengetahuan informasi sehingga yang didapat atau yang diperoleh dari pembelajaran adalah informasi yang tepat.

Teori belajar intinya adalah terciptanya belajar yang punya nilai dan bermakna, informasi baru yang didapat telah melalui jalur pencarian dalam struktur kognitif peserta didik. Penerapan teori pembelajaran yang dilakukan untuk :

- 1) Mengarahkan peserta didik ke materi yang akan dipelajari,
- 2) Menolong peserta didik untuk mengingat kembali informasi yang berhubungan yang dapat digunakan untuk menanamkan pengetahuan baru,
- 3) Menyiapkan mental agar peserta didik siap menerima informasi baru, biasa ini disajikan sebelum materi baru tersebut.

Komponen pembelajaran meliputi visi dan tujuan yang ingin dicapai, guru yang professional dan siap mengajar, murid yang siap menerima pelajaran, pendekatan yang akan digunakan, strategi yang akan diterapkan, metode yang akan dipilih, dan tehnik yang akan digunakan.

Kegiatan pembelajaran bisa berlangsung efektif dan memiliki hasil maksimalk jika seluruh komponen pembelajaran dipenuhi dengan baik, maka kegiatan pembelajaran bisa diumpakan seperti tempat produk yang mengelola bahan mentah, atau bahan baku tertentu menjadi jenis barang yang berupa minuman, makanan, pakain, tempat tinggal, peralatan kerja, dan sebagainya, begitupun dengan pembelajaran diolah dalam kegiatan yang efektif yang menghasilkan informasi pengetahuan yang didapat, disimpan kemudian ditranformasikan dalam lingkungan yang aktif.

Tempat belajar yang digunakan diruang dikelas akan berdampak positif yaitu pembelajaran akan efektif dan selalu dinamis, dan kegiatan belajar mengajar dirumuskan dalam kurikulum sekolah. Proses pembelajaran dikelas menjadi hak sepenuhnya yang dimiliki guru untuk dipergunakan dan dimanfaatkan sebaik-baiknya. Tanpa mengesampingkan prosedur yang berlaku dalam lembaganya.

Informasi yang diporelah peserta didik saat ini harus berimbang dengan cepatnya informasi global saat ini dalam semua bidang kehidupan agar visi, misi ,tujuan dan strategi pembelajaran di sekolah sesuai kebutuhan dan tuntutan masyarakat modern.



Metode pengajaran harus memiliki konsep pembelajaran, setiap konsep dan subkonsep disajikan melibatkan dengan unsur pengetahuan, teknologi, dan masyarakat. Hal tersebut bertujuan, antara lain:

- 1) Memotivasi rasa keingintahuan peserta didik,
- 2) Menambah wawasan peserta didik, ilmu yang dipelajarinya banyak diterapkan di dalam kehidupan sehari-hari,
- 3) Mengembangkan keterampilan proses peserta didik dalam penyelidikan, pemecahan masalah, dan pembuatan keputusan,
- 4) Mengikutsertakan peserta didik dalam memelihara, menjaga, dan melestarikan lingkungan alam,
- 5) Menumbuhkan kesadaran peserta didik agar lebih menghargai alam dan segala keteraturannya.<sup>17</sup>

Berdasarkan pengertian tersebut dapat diasumsikan bahwa prestasi belajar merupakan kemampuan tinggi yang dimiliki siswa pelajar karena ketekunan untuk memahami materi pelajaran. Sementara menurut Hartono prestasi belajar adalah kumpulan yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan atau hasil yang lebih baik.<sup>18</sup>

Untuk meningkatkan prestasi belajar, peserta didik mempunyai kewajiban untuk meningkatkan dorongan yang penting dalam kehidupan pada umumnya dan dalam pendidikan dan pengajaran pada khususnya.

Hasil belajar siswa dapat dilihat dari berbagai instrument penilaian dan berdasarkan evaluasi pembelajaran maka dapat diasumsikan sebagai hasil belajar yang dicapai siswa pada periode tertentu yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur bagi keberhasilan proses belajarnya. Ukuran dari hasil belajar berupa nilai-nilai yang dihasilkan siswa dari berbagai mata pelajaran di sekolah. Hasil belajar siswa juga merupakan alat ukur kualitas belajar yang dicapai siswa.

Hasil belajar siswa adalah hasil maksimal yang dicapai siswa melalui proses belajar. Proses pembelajaran yang diukur melalui hasil yang dicapai dari apa yang dikerjakan atau yang sudah diusahakan. Hasil belajar merupakan prestasi belajar yang dicapai siswa pada periode waktu tertentu dalam proses belajar mengajarnya. Penekanan terhadap hasil belajar siswa berorientasi terhadap pembatasan waktu dalam menilai proses

---

<sup>17</sup>Wahyono budi, *Ilmu Pengetahuan Alam*, Jakarta, Pusat Perbukuan Departemen Pendidikan Nasional, 2008, hal. iv

<sup>18</sup>Hartono, *Praktis Bahasa Indonesia*, Semarang: Rineka Cipta, 1992, hal. 125

pembelajaran. Dalam konteks ini, periodisasi waktu belajar siswa baik semester, dalam satu tahun pelajaran atau pada jenjang pendidikan tertentu.

Memahami hasil belajar siswa dalam dunia pendidikan merupakan persepsi belajar agar dapat membantu secara maksimal dalam mengembangkan dan menggali pada potensi dasar yang dimiliki atau proses belajar siswa. Pandangan belajar tersebut menyangkut pemahaman siswa terhadap proses pembelajaran yang telah dicapai siswa secara berjenjang dan berkala dalam bentuk ulangan atau ujian. Hasil belajar siswa sebagai alat ukur untuk mengetahui apakah guru dalam menyajikan bahan pelajaran telah berhasil dengan baik. Disamping itu juga untuk mengukur seberapa jauh mana siswa memahami pelajaran.

Pengertian tersebut hasil belajar merupakan indikator penilaian siswa yang dapat dijadikan tolak ukur dalam memahami materi pelajaran yang disampaikan oleh guru dapat diterima atau diserap oleh siswa.

Hasil belajar merupakan hasil yang dicapai oleh siswa yang memiliki kemampuan memahami mata pelajaran dengan memperoleh hasil yang cemerlang, dan hasil belajar yang dihasilkan bagus disebabkan karena ketekunannya belajar memahami mata pelajaran yang diajarkan gurunya.

Berdasarkan pandangan tersebut dapat diasumsikan bahwa hasil belajar merupakan penilaian belajar siswa yang akan dihasilkan dengan hasil yang bagus karena ketekunan untuk memahami materi pelajaran. Sementara hasil belajar yang dihasilkan untuk mencapai tujuan atau hasil belajar yang lebih baik. Untuk meningkatkan hasil belajar yang baik siswa harus mempunyai kewajiban untuk meningkatkan dorongan belajar dalam proses pembelajaran dan diulang kembali pelajarannya setelah pulang di rumah.

Hasil belajar merupakan tingkah laku akhir dari kegiatan belajar siswa yang dapat diamati, sehingga hasil belajar merupakan cerminan dari proses belajar yang berlangsung.

Hasil belajar merupakan hasil yang dicapai setelah melalui proses kegiatan belajar mengajar. Hasil belajar dapat ditunjukkan melalui nilai yang diberikan oleh seorang guru dari jumlah bidang studi yang telah dipelajari oleh peserta didik, seperti progress reeport siswa yang dibagikan pada setiap akhir

semester. kegiatan belajar mengajar akan selalu mengharapkan terjadinya pembelajaran yang maksimal.

Dalam proses pencapaiannya, hasil belajar sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor utamanya adalah keberadaan guru yang mumpuni dibidangnya dan kinerjanya profesional. Mengingat keberadaan guru dalam proses kegiatan belajar mengajar sangat berpengaruh dan memberikan peranan yang sangat besar, maka sudah semestinya kualitas guru harus diperhatikan.

Pengertian ini memberi indikasi bahwa hasil belajar merupakan pencapaian dalam proses belajar mengajar. Selanjutnya, Menurut Bloom, hasil belajar atau tingkat kemampuan yang dapat dikuasai oleh siswa mencakup tiga aspek yaitu:<sup>19</sup>

- a) Kemampuan Kognitif (*Cognitive domain*) adalah kawasan yang berkaitan dengan aspek-aspek intelektual atau secara logis yang biasa diukur dengan pikiran atau nalar. Kawasan ini terdiri dari:
  - 1) Pengetahuan (*Knowledge*), mencakup ingatan akan hal-hal yang pernah dipelajari dan disimpan dalam ingatan.
  - 2) Pemahaman (*Comprehension*), mengacu pada kemampuan memahami makna materi.
  - 3) Penerapan (*Application*), mengacu pada kemampuan menggunakan atau menerapkan materi yang sudah dipelajari pada situasi yang baru dan menyangkut penggunaan aturan dan prinsip.
  - 4) Analisis (*Analysis*), mengacu pada kemampuan menguraikan materi ke dalam komponen-komponen atau faktor penyebabnya, dan mampu memahami hubungan diantara bagian yang satu dengan yang lainnya sehingga struktur dan aturannya dapat lebih dimengerti.
  - 5) Sintetis (*Synthesis*), mengacu pada kemampuan memadukan konsep atau komponen-komponen sehingga membentuk suatu pola struktur atau bentuk baru.
  - 6) Evaluasi (*Evaluation*), mengacu pada kemampuan memberikan pertimbangan terhadap nilai-nilai materi untuk tujuan tertentu.
- b) Kemampuan Afektif (*The affective domain*) adalah kawasan yang berkaitan dengan aspek-aspek emosional, seperti

---

<sup>19</sup>Suprijono. Agus, *Cooperative Learning Teori dan Aplikasi PAIKEM*, Yogyakarta: Pustaka Belajar. 2012, hal.5

perasaan, minat, sikap, kepatuhan terhadap moral. Kawasan ini terdiri dari:

- 1) Kemampuan Menerima (*Receiving*), mengacu pada kesukarelaan dan kemampuan memperhatikan respon terhadap stimulasi yang tepat.
  - 2) Sambutan (*Responding*), merupakan sikap siswa dalam memberikan respon aktif terhadap stimulus yang datang dari luar, mencakup kerelaan untuk memperhatikan secara aktif dan partisipasi dalam suatu kegiatan.
  - 3) Penghargaan (*Valving*), mengacu pada penilaian atau pentingnya kita mengaitkan diri pada objek pada kejadian tertentu dengan reaksi-reaksi seperti menerima, menolak, atau tidak memperhitungkan.
  - 4) Pengorganisasian (*Organization*), mengacu pada penyatuan nilai sebagai pedoman dan pegangan dalam kehidupan.
  - 5) Karakteristik nilai (*Characterization by value*), mencakup kemampuan untuk menghayati nilai-nilai kehidupan sedemikian rupa, sehingga menjadi milik pribadi (*internalisasi*) dan menjadi pegangan nyata dan jelas dalam mengatur kehidupannya.
- c) Kemampuan Psikomotorik (*The psikomotor domain*) adalah kawasan yang berkaitan dengan aspek-aspek keterampilan yang melibatkan fungsi sistem syaraf dan otot (*neuronmuscular system*) dan fungsi psikis. Kawasan ini terdiri dari:
- 1) Persepsi (*Perseption*), mencakup kemampuan untuk mengadakan diskriminasi yang tepat antara dua perangsang atau lebih, berdasarkan perbedaan antara ciri-ciri fisik yang khas pada masing-masing rangsangan.
  - 2) Kesiapan (*Ready*), mencakup kemampuan untuk menempatkan dirinya dalam keadaan akan memulai suatu gerakan atau rangkaian gerakan.
  - 3) Gerakan Terbimbing (*Guidance response*), mencakup kemampuan untuk melakukan suatu rangkaian gerak-gerak, sesuai dengan contoh yang diberikan.
  - 4) Gerakan yang Terbiasa (*Mechanical response*), mencakup kemampuan untuk melakukan sesuatu rangkaian gerak-gerak dengan lancar, karena sudah

dilatih secukupnya, tanpa memperhatikan lagi contoh yang diberikan.

Pengertian dan definisi diatas dapat diasumsikan bahwa hasil belajar merupakan kemampuan tinggi yang dimiliki siswa pelajar setelah mengalami proses ketekunan untuk memahami materi pelajaran. Untuk menemukan hasil belajar yang maksimal para peserta didik harus mempunyai kewajiban untuk meningkatkan dorongan belajar dalam berbagai bidang study yang penting dalam kehidupan pada umumnya dan dalam pendidikan dan pengajaran pada khususnya.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi hasil belajar**

Beberapa faktor yang menentukan hasil belajar peserta didik adalah faktor kecerdasan, faktor bakat, faktor minat, dan faktor motivasi dalam belajar.

Kemampuan memahami materi pembelajaran merupakan faktor kecerdasan yang besar peranannya dalam menentukan keberhasilan mempelajari mata pelajaran atau mengikuti suatu program pendidikan. Didalam lingkungan sekolah persoalan mengenai kecerdasan ini faktor yang sangat mendukung dalam keberhasilan belajar.

Faktor bakat merupakan faktor yang sangat mempengaruhi terhadap proses dan hasil belajar seseorang. Bakat yang dimiliki peserta didik akan menjadi sarana mudah bagi peserta didik dalam memahami mata pelajaran disebabkan peserta didik senang dalam mengikuti mata pelajaran tersebut.

Minat peserta didik dalam mata pelajaran menjadi faktor keberhasilan peserta didik dalam memahami mata pelajaran dalam proses dan hasil belajar. Peserta didik yang tidak mempunyai minat untuk mempelajari sesuatu sulit bagi peserta didik akan berhasil dengan baik dalam mempelajari hal tersebut. Minat yang tumbuh pada jiwa peserta didik maka ada kemungkinan hasil evaluasi pembelajaran akan lebih baik. Karena itu, persoalan yang biasa timbul ialah bagaimana mengusahakan agar hal yang disajikan sebagai pengalaman belajar itu menarik minat para pelajar, atau bagaimana caranya menentukan agar para pelajar tersebut bisa belajar mengenai hal-hal yang memang menarik bakat mereka.

Motivasi belajar bagi peserta didik dapat mendorong peserta didik untuk memahami materi pembelajaran. Jadi faktor motivasi dalam belajar merupakan kondisi psikologis yang dapat mendorong peserta didik untuk semangat belajar. Faktor motivasi dapat menunjukkan hasil belajar pada umumnya meningkat jika motivasi dalam belajar terus mengalami peningkatan. Permasalahan yang berkaitan dengan motivasi mengalami pasang surutnya peserta didik dalam mengikuti proses pembelajaran, jika motivasi ini dapat diatur maka seorang tenaga pendidik dapat memberikan motivasi belajar agar motivasi dapat ditingkatkan supaya hasil belajar lebih optimal. Motivasi ditimbulkan dari diri orang yang bersangkutan ada motivasi dari dalam seseorang dan motivasi yang timbul oleh rangsangan dari luar. Motivasi yang timbul dari diri sendiri karena dia semangat dan motivasi yang dari luar dapat tumbuh melalui rangsangan belajar dari tenaga pendidik.

### 1) Indikator Hasil Belajar

Pengukuran yang dalam bahasa Inggris dikenal dengan *measurement* dan dalam bahasa Arabnya adalah *muqayasah*, dapat diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk “mengukur” sesuatu. Mengukur pada hakekatnya adalah membandingkan sesuatu dengan atau atas dasar ukuran tertentu.

Misalnya mengukur suhu badan dengan ukuran berupa thermometer: hasilnya: 36° Celcius, 38° Celcius, 39° Celcius dan seterusnya. Contoh lain: Dari 100 butir soal yang diajukan dalam tes, Ahmad menjawab dengan betul sebanyak 80 butir soal. Dari contoh tersebut dapat kita pahami bahwa pengukuran itu sifatnya kuantitatif.

Pengukuran yang bersifat kuantitatif itu, dapat dibedakan menjadi tiga macam yaitu:<sup>20</sup> (1) Pengukuran yang dilakukan oleh penjahit pakaian mengenai panjang lengan, panjang kaki, lebar bahu, ukuran pinggang dan sebagainya. (2) Pengukuran yang dilakukan untuk menguji sesuatu, misalnya: pengukuran untuk menguji daya tahan nyala lampu pijar, dan sebagainya. (3) Pengukuran untuk menilai, yang dilakukan dengan jalan menguji sesuatu, misalnya: mengukur kemajuan belajar peserta didik dalam

---

<sup>20</sup>Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 1996, cet. Ke-I, hal. 4

rangka mengisi nilai rapor yang dilakukan dengan menguji mereka dalam bentuk tes hasil belajar. Pengukuran jenis ketiga inilah yang biasa dikenal dalam dunia pendidikan.

Pengukuran hasil belajar peserta didik dalam sebuah penelitian akademis menggunakan bentuk penilaian pada proses pembelajaran dengan menguji peserta didik sehingga hasil belajar peserta didik seperti nilai rapor. Hal ini terlihat dari penilaian yang dilakukan yang menggunakan tinggi rendahnya nilai sebagai ukuran hasil belajar selama proses secara berjangka dan terbatas waktu.

Sebagaimana Allah berfirman QS. At-Taubah: 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

وَسْتَزِدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ

تَعْمَلُونَ

*dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

## 2) Pengukuran Hasil Belajar

Tingkat keberhasilan proses pembelajaran dapat diukur melalui ujian sebagai hasil pembelajaran, karena hasil belajar merupakan hasil evaluasi.

Sedangkan evaluasi adalah mencakup dua kegiatan, yaitu: mencakup "pengukuran" dan "penilaian". Evaluasi adalah kegiatan atau proses untuk menilai sesuatu. Untuk dapat menentukan nilai dari sesuatu yang sedang dinilai itu, dilakukan pengukuran, dan wujud dari pengukuran itu adalah pengujian, dan pengujian inilah yang dalam dunia kependidikan dikenal dengan istilah tes.

Evaluasi yang dilakukan dalam pendidikan formal dengan adanya ulangan tengah semester (UTS) atau ulangan akhir semester (UAS), tenaga pendidik membuat soal-soal berkaitan materi pelajaran yang telah diajarkan. Hasil tes yang diberikan guru tertuang dalam bentuk nilai yang diperoleh peserta didik disekolah. Nilai yang

diperoleh tersebut biasanya dimasukkan kedalam rapor dan nilainya dari dua ulangan tadi ada nilai tugas, nilai ulangan dan nilai ulangan tengah atau akhir semester.

Pengukuran adalah suatu tindakan atau proses untuk menentukan luas atau kuantitas dari sesuatu; ia akan memberikan jawaban atas pertanyaan: *How much?*

Uraian di atas dapat diasumsikan bahwa hasil belajar adalah diperoleh dari suatu proses pembelajaran yang ditujukan pada nilai akhir sebagai bentuk evaluasi peserta didik yang secara spesifik hasil belajar peserta didik dapat dilihat secara nyata dari kemampuan kognitif yang biasanya ditunjukkan dalam nilai rapor atau ujian akhir.

Hasil belajar dapat menunjukkan tingkat keberhasilan peserta didik dalam belajar dan keberhasilan tenaga pendidik dalam mengajar, hasil diperoleh melalui evaluasi dilakukan yang caranya sudah disebutkan diatas, bentuk evaluasi dengan menyajikan soal-soal dari materi pelajaran merupakan bentuk evaluasi yang digunakan di banyak sekolah agar hasil belajar peserta didik dapat diketahui. Hasil tes yang diberikan tenaga pendidik dalam rangka mengetahui tingkat keberhasilan sekolah dalam proses belajar dan mengajar.

Berbagai penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa hasil belajar dapat diukur melalui evaluasi pembelajaran ditunjukkan peserta didik selama proses pembelajaran berlangsung beberapa waktu.

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian hasil belajar**

#### **a. Faktor sekolah**

Faktor sekolah dapat berupa cara guru mengajar, ala-alat pelajaran, kurikulum, waktu sekolah, interaksi guru dan murid, disiplin sekolah, dan media pendidikan, yaitu :

##### **1) Guru dan cara mengajar**

Faktor guru dan cara mengajarnya merupakan faktor penting, bagaimana sikap dan kepribadian guru, tinggi rendahnya pengetahuan yang dimiliki oleh guru, dan bagaimana cara guru itu mengajarkan pengetahuan itu kepada anak-anak didiknya turut menentukan hasil belajar yang akan dicapai oleh siswa. Mengajar pada hakikatnya adalah<sup>21</sup> suatu proses, yaitu proses mengatur, mengorganisasi lingkungan

---

<sup>21</sup>Nana Sudjana dalam Djamarah, *Prestasi Belajar dan kompetensi Guru*. Surabaya: Usaha Nasional.2006, hal. 39.



yang ada disekitar anak didik, sehingga dapat menumbuhkan dan mendorong anak didik melakukan proses belajar.

Dalam kegiatan belajar, guru berperan sebagai pembimbing. Dalam perannya sebagai pembimbing, guru harus berusaha menhidupkan dan memberikan motivasi, agar terjadi proses interaksi yang kondusif. Dengan demikian cara mengajar guru harus efektif dan dimengerti oleh anak didiknya, baik dalam menggunakan model, tehnik ataupun metode dalam mengajar yang akan disampaikan kepada anak didiknya dalam proses belajar mengajar dan disesuaikan dengan konsep yang diajarkan berdasarkan kebutuhan siswa dalam proses belajar mengajar

#### 2) Model pembelajaran

Model atau metode pembelajaran sangat penting dan berpengaruh sekali terhadap prestasi belajar siswa, terutama pada pelajaran matematika. Dalam hal ini model atau metode pembelajaran yang digunakan oleh guru tidak hanya terpaku pada satu model pembelajaransaja, akan tetapi harus bervariasi yang disesuaikan dengan konsep yang diajarkan dan sesuai dengan kebutuhan siswa.

#### 3) Alat-alat pelajaran

Untuk dapat hasil yang sempurna dalam belajar, alat-alat belajar adalah suatu hal yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan prestasi belajar siswa, misalnya perpustakaan, laboratorium, dan sebagainya. Bahwa sekolah yang cukup memiliki alat-alat dan perlengkapan yang diperlukan untuk belajar ditambah dengan cara mengajar yang baik dari guru-gurunya, kecakapan guru dalam menggunakan alat-alat itu, akan mempermudah dan mempercepat belajar anak.

#### 4) Kurikulum

Kurikulum diartikan sejumlah kegiatan yang diberikan kepada siswa, kegiatan itu sebagian besar menyajikan bahan pelajaran agar siswa menerima, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran itu. Bahwa kurikulum yang tidak baik akan berpengaruh tidak baik terhadap proses belajar maupun prestasi belajar siswa<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup>Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta, 2003, hal. 63.

## 5) Waktu sekolah

Waktu sekolah adalah waktu terjadinya proses belajar mengajar di sekolah, waktu sekolah dapat pagi hari, siang, sore bahkan malam hari.

## 6) Interaksi guru dan murid

Bahwa guru yang kurang berinteraksi dengan murid secara intim, menyebabkan proses belajar mengajar itu kurang lancar. Oleh karena itu, siswa merasa jenuh dari guru, maka segan berpartisipasi secara aktif di dalam belajar.

## 7) Disiplin sekolah

Kedisiplinan sekolah erat hubungannya dengan kerajinan siswa dalam sekolah dan juga dalam belajar. Kedisiplinan sekolah ini misalnya mencakup kedisiplinan guru dalam mengajar dengan pelaksanaan tata tertib, kedisiplinan pengawas atau karyawan dalam pekerjaan administrasi dan keberhasilan atau keteraturan kelas, gedung sekolah, halaman, dan lain-lain.

## 8) Media pendidikan

Kenyataan saat ini dengan banyaknya jumlah anak yang masuk sekolah, maka memerlukan alat-alat yang membantu lancarnya belajarnya anak dalam jumlah yang besar pula. Media pendidikan ini misalnya seperti buku-buku di perpustakaan, laboratorium atau media lainnya yang dapat mendukung tercapainya prestasi belajar dengan baik.

## **b. Faktor Lingkungan Masyarakat**

Faktor yang mempengaruhi terhadap prestasi belajar siswa antara lain teman bergaul, kegiatan lain di luar sekolah dan cara hidup di lingkungan keluarganya.

## 1) Kegiatan siswa dalam masyarakat.

Kegiatan siswa dalam masyarakat dapat menguntungkan terhadap perkembangan pribadinya. Tetapi jika siswa ambil bagian dalam kegiatan masyarakat yang terlalu banyak misalnya berorganisasi, kegiatan sosial, keagamaan dan lain-lain, belajarnya akan terganggu, lebih-lebih jika tidak bijaksana dalam mengatur waktunya.

## 2) Teman Bergaul

Anak perlu bergaul dengan anak lain, untuk mengembangkan sosialisasinya. Tetapi perlu dijaga jangan sampai mendapatkan teman bergaul yang buruk perangnya. Perbuatan tidak baik mudah berpengaruh terhadap orang lain, maka perlu dikontrol dengan siapa mereka bergaul.

Agar siswa dapat belajar, teman bergaul yang baik akan berpengaruh baik terhadap diri siswa, begitu juga sebaliknya, teman bergaul yang jelek perangnya pasti mempengaruhi sifat buruknya juga, maka perlu diusahakan agar siswa memiliki teman bergaul yang baik-baik dan pembinaan pergaulan yang baik serta pengawasan dari orang tua dan pendidik harus bijaksana.

3) Cara Hidup Lingkungan.

Cara hidup tetangga disekitar rumah di mana anak tinggal, besar pengaruh terhadap pertumbuhan anak. Hal ini misalnya anak tinggal di lingkungan orang-orang rajib belajar, otomatis anak tersebut akan berpengaruh rajin juga tanpa disuruh.

### c. Faktor eksternal

1) Ekonomi keluarga

Bahwa keadaan ekonomi keluarga erat hubungannya dengan belajar anak. Anak yang sedang belajar selain terpenuhi kebutuhan pokoknya, misalnya makanan, pakaian, perlindungan kesehatan dan lain-lain. Juga membutuhkan fasilitas belajar seperti ruang belajar, meja, kursi, penerangan, alat tulis menulis, buku dan lain-lain. Fasilitas belajar itu hanya dapat terpenuhi jika keluarga mempunyai cukup uang.

2) Guru dan cara mengajar.

Guru dan cara mengajar merupakan faktor yang penting bagaimana sikap dan kepribadian guru, tinggi rendahnya pengetahuan yang dimiliki guru, dan bagaimana cara guru itu menyampaikan pengetahuan itu kepada anak-anak didiknya. Ini sangat berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa karena guru yang berpengetahuan tinggi dan cara mengajar yang bagus akan memperlancar proses belajar mengajar sehingga siswa dengan mudah menerima pengetahuan yang disampaikan oleh gurunya.

3) Interaksi guru dan murid.

Interaksi guru dan murid dapat mempengaruhi juga dengan prestasi belajar, karena interaksi yang lancar akan membuat siswa itu tidak merasa segan berpartisipasi secara aktif di dalam proses belajarmengajar.

4) Kegiatan siswa dalam masyarakat.

Kegiatan siswa dalam masyarakat dapat menguntungkan terhadap perkembangan pribadinya misalnya berorganisasi, kegiatan-kegiatan sosial, kegiatan keagamaan, dan lain-lain.

## 5) Teman bergaul.

Anak perlu bergaul dengan anak lain untuk mengembangkan sosialisainya karena siswa dapat belajar dengan baik apabila teman bergaulnya baik tetapi perlu dijaga jangan sampai mendapatkan teman bergaul yang buruk perangnya.

## 6) Cara hidup lingkungan.

Cara hidup tetangga di sekitar rumah besar pengaruhnya pada pertumbuhan anak. Hal ini misalnya anak yang tinggal di lingkungan orang-orang yang rajin belajar otomatis anak tersebut akan berpengaruh rajin belajar tanpa disuruh.

#### d. Faktor eksternal yang dapat menimbulkan pengaruh negatif

## 1) Cara mendidik

Orang tua yang memanjakan anaknya, maka setelah anaknya sekolah akan menjadi anak yang kurang bertanggung jawab dan takut menghadapi tantangan atau kesulitan. Juga orang tua yang mendidik anaknya secara keras maka anak tersebut menjadi penakut dan tidak percaya diri.

## 2) Interaksi guru dan murid

Guru yang kurang berinteraksi dengan murid secara intern menyebabkan proses belajar mengajar menjadi kurang lancar juga anak merasa jauh dari gurumaka segan berpartisipasi secara aktif dalam belajarnya. Guru yang mengajar bukan pada keahliannya, serta sekolah yang memiliki fasilitas dan sarana yang kurang memadai maka bisa menyebabkan prestasi belajarnya rendah.

Prestasi belajar adalah serangkaian kalimat yang terdiri dari dua kata, yaitu prestasi dan belajar, dimana kedua kata tersebut saling berkaitan dan diantara keduanya mempunyai pengertian yang berbeda. Oleh sebab itu, sebelum mengulas lebih dalam tentang prestasi belajar, terlebih dahulu kita telusuri kata tersebut satu persatu untuk mengetahui apa pengertian prestasi belajar itu.

Menurut Djamarah prestasi adalah hasil dari suatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan, baik secara individu maupun kelompok<sup>23</sup>.

Prestasi itu tidak mungkin dicapai atau dihasilkan oleh seseorang selama ia tidak melakukan kegiatan dengan sungguh-sungguh atau dengan perjuangan yang gigih. Dalam kenyataannya

---

<sup>23</sup>Djamarah. *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya: Usaha Nasional, 1994, hal. 19.

untuk mendapatkan prestasi tidak semudah membalikkan telapak tangan, tetapi harus penuh perjuangan dan berbagai rintangan dan hambatan yang harus dihadapi untuk mencapainya. Hanya dengan keuletan, kegigihan dan optimisme prestasi itu dapat tercapai.

Para ahli memberikan interpretasi yang berbeda tentang prestasi belajar, sesuai dari sudut pandang mana mereka menyorotinya. Namun secara umum mereka sepakat bahwa prestasi belajar adalah “hasil” dari suatu kegiatan Wjs. Poerwadarminta berpendapat bahwa prestasi adalah hasil yang telah dicapai (dilakukan, dikerjakan dan sebagainya), sedangkan menurut Mas’ud Hasan Abdul Qohar berpendapat bahwa prestasi adalah apa yang telah diciptakan, hasil pekerjaan yang menyenangkan hati yang memperolehnya dengan jalan keuletan, sementara Nasrun Harahap mengemukakan bahwa prestasi adalah penilaian pendidikan tentang perkembangan dan kemajuan murid yang berkenaan dengan penguasaan bahan pelajaran yang disajikan kepada mereka serta nilai-nilai yang terdapat dalam kurikulum.

Dari beberapa definisi diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi adalah hasil dari suatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan, yang menyenangkan hati, yang memperoleh dengan jalan keuletan kerja, baik secara individu maupun kelompok dalam bidang tertentu.

Sementara belajar adalah proses perubahan tingkah laku pada diri seseorang berkat pengalaman dan pelatihan, dimana penyaluran dan pelatihan itu terjadi melalui interaksi antara individu dan lingkungannya, baik lingkungan alamiah maupun lingkungan sosial<sup>24</sup>.

Menurut Sardiman A.M belajar sebagai rangkaian kegiatan jiwa-raga, psiko-fisik menuju ke perkembangan pribadi manusia seutuhnya, yang menyangkut unsur cipta, rasa dan karsa, ranah kognitif, afektif dan psikomotorik<sup>25</sup>.

Menurut Gagne belajar adalah seperangkat proses kognitif yang merubah sifat stimulasi lingkungan, melewati pengolahan tentang informasi menjadi kapabilitas baru<sup>26</sup>.

---

<sup>24</sup>Hamalik. *Manajemen Belajar di Perguruan Tinggi Bandung*: Sinar Baru, 1991, hal. 16.

<sup>25</sup>Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1994, hal. 22-23.

<sup>26</sup>Dimiyati dan Mudjiono. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta : PT Rineka Cipta, 1999, hal. 10.

Dari definisi diatas, dapat dikemukakan adanya beberapa elemen penting yang mencirikan pengertian tentang belajar, yaitu bahwa:

- a. Belajar merupakan suatu perubahan dalam tingkah laku, dimana perubahan itu dapat mengarah pada perubahan tingkah laku yang lebih baik, tetapi ada juga kemungkinan mengarah kepada tingkah laku yang lebih buruk.
- b. Belajar merupakan suatu perubahan yang terjadi melalui latihan atau pengalaman dan perubahan itu relatif menetap.
- c. Tingkah laku yang mengalami perubahan karena belajar menyangkut berbagai aspek kepribadian, baik fisik maupun psikis.

Belajar merupakan kegiatan yang kompleks dan hasil dari belajar itu dapat berupa kapabilitas baru. Artinya setelah seseorang belajar maka ia akan mempunyai keterampilan, pengetahuan, sikap dan nilai sebagai akibat dari proses belajar tersebut. Timbulnya kapabilitas tersebut adalah stimulasi yang berasal dari lingkungan dan proses kognitif yang dilakukan oleh orang yang belajar.

Hakekat belajar adalah suatu proses yang ditandai dengan adanya perubahan pada diri seseorang. Perubahan sebagai hasil proses belajar dapat ditunjukkan dengan berbagai bentuk seperti berubahnya pengetahuan, pemahaman, sikap dan tingkah lakunya, keterampilan, kecakapan dan kemampuannya, dan aspek-aspek lain yang ada pada individu tersebut.

Setelah menelusuri definisi dari prestasi dan belajar, maka dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi pada dasarnya adalah hasil yang diperoleh dari suatu aktivitas. Sedangkan belajar adalah suatu proses yang mengakibatkan adanya perubahan dalam diri individu, yaitu perubahan tingkah laku. Dengan demikian, prestasi belajar adalah hasil yang diperoleh berupa kesan-kesan yang mengakibatkan perubahan dalam diri individu sebagai hasil dari aktivitas dalam belajar<sup>27</sup>.

Pengertian Prestasi merupakan hasil yang dicapai seseorang ketika mengerjakan tugas atau kegiatan tertentu<sup>28</sup>. Prestasi akademik merupakan hasil yang diperoleh dari kegiatan pembelajaran di sekolah yang bersifat kognitif dan biasanya ditentukan melalui pengukuran dan penilaian. Prestasi belajar merupakan penguasaan terhadap mata pelajaran yang ditentukan lewat nilai atau angka yang

---

<sup>27</sup>Ngalim, Purwanto. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Karya, 1988, hal. 85-87.

<sup>28</sup>Tu'u, Tulus. *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004, hal. 75.

diberikan guru. Berdasarkan hal ini, prestasi belajar dapat dirumuskan :

- a. Prestasi belajar adalah hasil belajar yang dicapai ketika mengikuti, mengerjakan tugas dan kegiatan pembelajaran di sekolah.
- b. Prestasi belajar tersebut terutama dinilai aspek kognitifnya karena bersangkutan dengan kemampuan siswa dalam pengetahuan atau ingatan, pemahaman, aplikasi, analisis, sintesa dan evaluasi.
- c. Prestasi belajar dibuktikan dan ditunjukkan melalui nilai atau angka dari hasil evaluasi yang dilakukan oleh guru.

Jadi prestasi belajar berfokus pada nilai atau angka yang dicapai dalam proses pembelajaran di sekolah. Nilai tersebut dinilai dari segi kognitif karena guru sering memakainya untuk melihat penguasaan pengetahuan sebagai pencapaian hasil belajar siswa.

Setelah menelusuri uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa prestasi belajar adalah hasil atau taraf kemampuan yang telah dicapai siswa setelah mengikuti proses belajar mengajar dalam waktu tertentu baik berupa perubahan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dan kemudian akan diukur dan dinilai yang kemudian diwujudkan dalam angka atau pernyataan.

## **2. Profesionalisme Tenaga Pendidik**

### **a. Hakikat Profesionalisme**

Sebelum kita mengetahui maksud mengenai guru profesional. Maka alangkah baiknya, kita mengetahui arti makna guru dan profesi. Kata guru dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan dengan orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya) mengajar.<sup>29</sup> Sedangkan arti profesional adalah bersangkutan dengan profesi atau memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya.<sup>30</sup> Kalau kita gabung, pengertian guru profesional adalah seseorang yang ahli dalam hal mengajar.

Salah satu tokoh pendidikan Islam mengartikan guru secara umum memiliki tanggungjawab mendidik. Secara khusus, guru adalah orang yang bertanggungjawab terhadap perkembangan murid dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi murid, baik potensi afektif, kognitif, dan

---

<sup>29</sup>Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka, hal. 263

<sup>30</sup>Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka, hal. 897

psikomotorik.<sup>31</sup> Sedangkan Syaiful Sagala dalam bukunya mengartikan profesional adalah seseorang yang ahli dalam pekerjaannya. Dengan keahliannya, dia melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh. Bukan hanya sebagai pengisi waktu luang atau malah main-main.<sup>32</sup>

Selain itu juga, banyak tokoh pendidikan yang mendefinisikan guru profesional. Seperti halnya Moh Uzer Usman mengartikan guru profesional adalah seseorang yang mempunyai kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan. Sehingga ia mampu melakukan tugas dan tujuan sebagai guru dengan maksimal.<sup>33</sup> Berbeda dengan pendapat tokoh pendidikan di atas. Zakiah Drajat mengartikan guru secara otomatis itu sudah profesional. Dia berpendapat bahwa pada dasarnya tugas mendidik dan membimbing anak adalah mutlak tanggung jawab orang tua. Tapi karena alasan tertentu orang tua menyerahkan tugas itu kepada guru.<sup>34</sup>

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian guru profesional adalah seseorang yang mempunyai keahlian atau kemampuan khusus membimbing membina peserta didik, baik dari segi intelektual, spiritual, maupun emosional.

Dan profesional dalam Islam khususnya dibidang pendidikan, seseorang harus benar-benar mempunyai kualitas keilmuan kependidikan dan kenginan yang memadai guna menunjang tugas jabatan profesinya, serta tidak semua orang bisa melakukan tugas dengan baik. Apabila tugas tersebut dilimpahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tidak akan berhasil bahkan akan mengalami kegagalan, sebagaimana sabda nabi Muhammad SAW:

إِذَا وُسِّدًا لِأَمْرٍ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرْ السَّاعَةَ

(رُؤَاهَا لِبَخَّارِي)

“Apabila suatu perkara diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya” (HR. Bukhori).

<sup>31</sup>Ahmad, Tafsir. “*Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*”. Bandung: Remaja Rosda Karya. 1992, hal. 74

<sup>32</sup>Syaiful. Sagala. “*Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*”. Bandung: Alfabeta. 2011, hal. 1

<sup>33</sup>Moh. Uzer Usman. “*Menjadi Guru Profesional*”. Bandung: Remaja Rosda Karya. 2002, hal. 15

<sup>34</sup>Zakiah Drajat. “*Peran Agama dalam Kesehatan Mental*”. Jakarta: Gunung Agung. 1996, hal. 39



Firman Allah dalam Al-Qur'an Surat Al-An'am: 06: 135

قُلْ يَنْقُورِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ  
 مَنْ تَكُونُ لَهُ عَنقَبَةُ الدَّارِ ۗ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ﴿١٣٥﴾

*Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.*

Kata profesional adalah kata istilah bagi seseorang yang mempunyai profesi dengan profesinya ia dapat hak sesuai dengan bidang yang dijalannya dan menerima gaji sebagai upah atas jasanya. Profesional juga merupakan suatu pekerjaan seseorang yang merupakan ahli dalam suatu bidang juga disebut "profesional" dalam bidangnya.

Istilah profesionalisme tenaga pendidik terdiri dari dua suku kata yang masing-masing mempunyai pengertian tersendiri, yaitu kata profesionalisme dan tenaga pendidik. Ditinjau dari segi bahasa (etimologi), istilah profesionalisme berasal dari Bahasa Inggris profession yang berarti jabatan, pekerjaan, pencaharian, yang mempunyai keahlian.<sup>35</sup>

Pengertian profesionalisme adalah satu akar kata dengan profesi yaitu suatu pekerjaan yang dikerjakan dengan keahlian, dengan berbagai bentuk pekerjaan, jabatan, dan pencaharian yang dikerjakan dengan keahlian dalam bidangnya.

Pekerjaan yang dikerjakan tanpa ada keahlian khusus maka pekerjaan yang dikakukan akan menimbulkan pekerjaan yang akan tidak rapih, bahkan lebih dari itu akan menimbulkan kerugian baik bagi orang yang meminta seseorang untuk bekerja maupun orang yang melakukan pekerjaan.

Keahlian dalam pekerjaan adalah hal yang mutlak yang harus dimiliki pekerja, keahlian bisa dimiliki melalui pelatihan, pendidikan, ataupun karena kebiasaan yang terus menerus diteliti dan diamati untuk memperbaiki kekurangan dari setiap pekerjaan yang dilakukan.

profesionalisme diatas dapat diartikan bahwa professional adalah perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi identitas

<sup>35</sup>S. Wojowasito, WJS. Poerwadarminto, *Kamus Bahasa Inggris Indonesia-Indonesia Inggris* Bandung: Hasta, 1982, hal. 162

seseorang yang mempunyai suatu profesi. Dengan demikian profesional seseorang diukur apabila pekerjaannya memiliki standar profesi yang mumpuni dan kemampuan ahli. Profesionalisme dapat juga diartikan sebagai suatu kemampuan dan kompetensi seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidangnya masing-masing.

Profesionalisme menyesuaikan antara kemampuan dan kebutuhan prosedur. Kesesuaian antara kemampuan dengan kebutuhan procedural tugas merupakan terbentuknya sumber daya yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan sumber daya manusia merefleksikan tujuan yang ingin dicapai dalam pekerjaan.

Sumber daya manusia yang mumpuni dalam pekerjaannya akan menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik. Kemampuan yang dimilikinya melalui pendidikan yang yang dijalannya sesuai bidang.

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan di tekuni oleh seseorang . Profesi juga juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan ketrampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis dan intensif.<sup>36</sup>

Professional dalam suatu pekerjaan atau jabatan menuntut seseorang terhadap keahlian tertentu. Pekerjaan atau jabatan dilakukan dengan profesional memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara intensif dan keahlian khusus. Kegiatan dan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang akan menjadi sumber penghasilan kehidupan seseorang dengan mensyaratkan terhadap keahlian dan kecakapan yang memenuhi standar kualitas pendidikan.

Pekerjaan yang profesional ditinjau dari persiapan di lapangan secara khusus dan mensyaratkan pendidikan dan penguasaan pengetahuan khusus yang mendalam, seperti bidang hukum, kependidikan, dan sebagainya. Oleh karena itu profesional yaitu dari profesi seseorang yang mendalami bidang tertentu seperti mendalami hukum adalah ahli hukum , seperti jaksa, hakim dan pengacara, dan orang yang mendalami ilmu kependidikan adalah guru dan profesi lainnya.

Berdasarkan pengertian profesionalismediatas dapat dipahami bahwa professional adalah suatu pekerjaan yang menuntut keahlian dalam suatu pekerjaan dan mensyaratkan

---

<sup>36</sup>Kunandar., *Guru Profesional*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2008 hal.45

kompetensi pengetahuan secara khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis dan intensif. Adapun profesi berkaitan dengan mata pencaharian seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidup. Tenaga pendidik merupakan profesi dan tenaga pendidik sebagai pekerjaan yang mensyaratkan keahlian dalam pendidikan dan pembelajaran sehingga kegiatan proses belajar dan mengajar dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

Hal ini sejalan dengan pandangan S. Wojowasito dan Petersalim dalam kamus bahasa kontemporer mengartikan kata profesi sebagai bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian tertentu.<sup>37</sup>

Makna dari kata profesi secara harfiah dapat dimaknai dengan suatu pekerjaan yang membutuhkan keahlian dan keterampilan tertentu. Untuk mendapatkan keahlian dan keahlian tersebut dapat ditempuh melalui pendidikan atau pelatihan khusus.

Berbagai makna profesionalisme diatas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah pekerjaan yang dikerjakan dengan keahlian. Tetapi pandangan berbeda untuk mendapat keahlian, ada yang melalui jenjang pendidikan sehingga seseorang dapat ahli dari pekerjaan tersebut, pandangan lainnya bahwa keahlian bisa didapatkan melalui jalan pembiasaan, pelatihan, dan keterampilan.

Perbedaan pandangan mendapatkan keahlian dari makna profesionalisme diatas, dilandasi melalui fakta di lapangan. Ada sebagian orang yang tidak menempuh pendidikan tetapi memiliki kemampuan dan keahlian. Tetapi kebanyakan orang mendapatkan keahlian melalui jalur pendidikan.

Keahlian yang didapatkan melalui pendidikan memiliki nilai tersendiri jika dibandingkan keahlian melalui jalur pelatihan atau pembiasaan. Jika melalui pendidikan maka keahlian melalui jalur penelitian dan bersifat akademis dan pekerjaannya dapat dipertanggung jawabkan.

Dalam dunia pendidikan profesionalisme kinerja kehadirannya sangat urgent, profesional dalam dunia pendidikan menitik beratkan kepada tugas dan kinerja guru, karena guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik.

Tenaga pendidik dalam pandangan masyarakat umum merupakan sumber daya manusia yang sangat potensial

---

<sup>37</sup>Salim, Yeny salim, *Kamus Indonesia Kontemporer, Moderninglish* Jakarta: Pres, 1991, hal. 92

mempengaruhi peserta didiknya dengan waktu relative singkat dan cukup signifikan dalam menciptakan perubahan. Pada hakikatnya, pekerjaan tenaga pendidik dianggap sebagai pekerjaan yang mulia, yang sangat berperan dalam pengembangan sumber daya manusia. Sejalan dengan pendapat tersebut, maka perlu menjadi perhatian adalah menjadi guru termasuk orang-orang pilihan yang mampu menjadi contoh bagi peserta didiknya.

Kegiatan belajar mengajar suatu kelas yang dibimbing oleh seorang guru yang profesional adalah kondisi ideal dalam dunia pendidikan. Tenaga pendidik yang profesional dapat membawa peserta didiknya belajar yang efektif, belajar yang materi pembelajarannya mudah dipahami, dan materinya selalu dinamis hal ini diyakini dapat meningkatkan prestasi peserta didik.

Seorang tenaga pendidik yang memiliki metode yang bagus dan kinerja profesional membentuk dan menata suatu proses pembelajaran yang baik dan menciptakan generasi gemilang. Penting bagi seorang tenaga pendidik untuk memahami pengertian dasar tentang profesionalisme dan lebih lanjut mengerti lebih jauh konsep kinerja tenaga pendidik yang profesional. Pada akhirnya mengimplementasikan pada dirinya untuk menjadi seorang tenaga pendidik yang memiliki kinerja profesional selama melakukan proses belajar mengajar maupun (secara lebih luas) di luar proses belajar mengajar.

Profesi secara etimologi berasal dari kata *profession* yang berarti pekerjaan. Profesional artinya orang yang ahli atau tenaga ahli. Profesionalisme artinya profesional.

Pengertian tentang profesionalisme, kata profesional adalah kata sifat dari *profession* (pekerjaan) yang berarti sangat mampu melakukan pekerjaan. Sebagai kata benda profesional kurang lebih berarti orang yang melaksanakan pekerjaan sebuah profesi dengan menggunakan *proficiency* sebagai mata pencaharian.<sup>38</sup>

Definisi ini mengarah bahwa pekerjaan seseorang yang dilakukan dengan keahlian bukan hanya sekedar bisa tetapi ahli dalam pekerjaan, sehingga membutuhkan cara dan aturan yang menunjukkan cara melakukan pekerjaan dengan sangat disiplin, tertib dan teratur.

Pekerjaan yang dilakukan tanpa memiliki keahlian dari pekerjaan tersebut maka bisa juga disebut dengan amatiran, pekerjaan amatiran untuk seluruh profesi.

---

<sup>38</sup>Yuliani Nurani Sujiono, *Mengajar dengan Portofolio*, Jakarta : PT.Indeks, 2010, hal.116

Definisi lain tentang profesional yaitu kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang yang menduduki suatu profesi. Dalam *Good's Dictionary of Education*, profesi dijabarkan sebagai suatu pekerjaan yang meminta persiapan spesialisasi yang relatif lama di perguruan tinggi, dan berpedoman kepada kode etik khusus

Pengertian profesional menurut Endang Komara lebih terinci, bahwa seseorang dapat disebut seorang pekerja yang profesional apabila memiliki kemampuan khusus dan keterampilan dalam menjalankan pekerjaannya.<sup>39</sup> Pekerja yang memiliki banyak keahlian dan kemampuan mungkin di masyarakat jumlah tidak sedikit, tetapi tidak sedikit pula diantara mereka yang ahli di bidangnya tetapi terampil.

Berbagai definisi dan pengertian diatas dapat diterjemahkan bahwa profesional berkaitan terhadap seluruh profesi yang dapat dikembangkan menuju kepada jenis profesi yang berkualitas. Melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan masyarakat dewasa ini yaitu pekerjaan yang dikerjakan secara profesional sebagai acuan dalam melakukan pekerjaan, maka masyarakat dapat menilai dan menandai sejauh mana pekerjaan dikerjakan dengan profesional dan pekerjaan yang dikerjakan dengan amatiran.

Konsep profesional dalam profesi keguruan telah menjadi unsur penting di dunia pendidikan bahkan menjadi budaya, pandangan, paham, konsep, acuan, dan pedoman seseorang dalam melakukan tugasnya. Jika landasan profesional hilang dari seorang guru maka guru akan melakukan tugasnya secara amatiran dan memiliki dampak negative terhadap siswa baik secara sosial dan spiritual, serta kemampuan intelektualnya.

Spesialisasi pekerjaan adalah salah satu indikasi pekerjaan yang membutuhkan keahlian, keahlian dalam melakukan pekerjaan bentuk profesional dalam pelaksanaan tugas. Begitu juga sebaliknya pekerjaan yang tidak didasari dengan keahlian adalah sebuah indikasi melaksanakan pekerjaan secara amatiran, pekerjaan yang amatiran akan berdampak buruk terhadap hasil pekerjaan.

Dalam dunia usaha sangat dibutuhkan profesional karena seorang pengusaha berhadapan langsung dengan konsumen yang dapat menilai suatu pekerjaan yang dilakukan secara amatiran

---

<sup>39</sup>Endang Komara, *Penelitian Tindakan Kelas dan Peningkatan Profesionalitas Guru*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2012, cet. kesatu, hal.55

atau professional. Professional dalam pekerjaan juga sangat dibutuhkan dalam dunia pendidikan, pendidikan yang dilakukan tidak professional akan berdampak buruk bagi generasi bangsa yang akan mengemban amanah bangsa.

Sedangkan Konvensi Nasional Pendidikan pada tahun 1988 menjabarkan pekerjaan professional sebagai berikut:<sup>40</sup>

1. Dasarnya panggilan hidup yang dilakukan sepenuh waktu serta untuk jangka waktu yang lama.
2. Memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus.
3. Dilakukan menurut teori, prinsip, prosedur, dan anggapan-anggapan yang sudah baku sebagai pedoman dalam melayani klien.
4. Sebagai pengabdian kepada masyarakat, bukan mencari keuntungan financial.
5. Dilakukan secara otonom yang bisa diuji oleh rekan-rekan seprofesi.
6. Mempunyai kode etik yang dijunjung tinggi oleh masyarakat.
7. Pekerjaan yang dilakukan untuk melayani mereka yang membutuhkan.

Makna profesional ini lebih luas cakupannya dan sistematis, bahwa professional dilandaskan atas dasar panggilan hidup yang dilakukan sepenuh waktu serta untuk jangka waktu yang lama. Mengenal profesi membutuhkan waktu yang lama. Profesi guru adalah panggilan kehidupan dan untuk menguasai kelas, mengenal peserta didik dibutuhkan waktu yang cukup lama.

Arti professional selanjutnya adalah profesi yang disandangnya atas dasar pengetahuan yang dimilikinya dan keterampilan khusus dalam bidang, contohnya seorang guru yang professional adalah mengajarkan sesuai bidangnya dan terampil dalam pengajaran. Pengertian profesionalisme secara terminologi atau istilah, sesuai yang diungkapkan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

Roestiyah yang mengutip pendapat Blackington mengartikan bahwa profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang terorganisir yang tidak mengandung keraguan tetapi murni diterapkan untuk jabatan atau pekerjaan fungsional.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup>Endang Komara, *Penelitian tindakan kelas dan peningkatan profesionalitas guru*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2012, Cet. Ke-I, hal.55-56

<sup>41</sup>Roestiyah.N. K, *Masalah- Masalah Ilmu Keguruan* (Jakarta: Bina Aksara, 1986), hal. 176

Organisasi dalam sebuah profesi demi terwujudnya kelancaran dalam pelayanan serta kemudahan dalam sebuah profesi, dan diadakannya pelatihan serta evaluasi keprofesian adalah langkah maju dan terarah sehingga pekerjaan yang dilakukan mempunyai misi, visi dan budaya.

Jabatan dan pekerjaan fungsional yang diberikan kepada orang yang ditunjuk tetapi bukan keahliannya maka jabatan sekedar menjalani saja, dan pekerjaan yang diberikannya akan dilakukan dengan amatiran. Pekerjaan fungsional membutuhkan tenaga ahli dalam mengerjakannya karena fungsinya melakukan tugas sesuai kemampuan dan kopetensinya.

Pengertian tentang profesionalisme ini mencakup tentang profesi yang terorganisir serta pekerjaan fungsional harus dikerjakan oleh seseorang yang mempunyai keahlian.

Pekerjaan yang memiliki tujuan kemudian diterjemahkan melalui suatu program dan program tersebut dikerjakan oleh orang yang ahli dibidang juga professional seperti disebut oleh Ahmad Tafsir dan Muchtar Lutfi mengatakan profesi harus mengandung keahlian. Artinya suatu program harus ditandai dengan suatu keahlian yang khusus untuk profesi itu.<sup>42</sup>

Pandangan yang menarik tentang profesionalisme, bahwa profesionalisme adalah sebuah pekerjaan kemudian pekerjaan itu dijadikan menjadi sebuah program dan program tersebut dijalankan orang-orang yang ahli.

Definisi yang berbeda diungkapkan oleh Prof. Dr. M. Surya, mengartikan bahwa profesional mempunyai makna yang mengacu kepada sebutan tentang orang yang menyandang suatu profesi dan sebutan tentang penampilan seseorang dalam mewujudkan unjuk kerja sesuai dengan profesinya.<sup>43</sup>

Ada dua hal yang menjadi ukuran profesionalisme dari definisi diatas yaitu pertama profesionalisme adalah orang yang menyandang suatu profesi dalam mewujudkan pekerjaannya, yang kedua penyebutan dari penampilan seseorang yang melakukan pekerjaan sesuai profesinya.

Profesionalisme harus menunjukkan keahlian khusus dan mensyaratkan pendidikan dan penguasaan pengetahuan khusus yang mendalam, seperti keahlian pada bidang hukum, kedokteran, kependidikan, dan sebagainya. Pekerjaan yang

---

<sup>42</sup>Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Islam dalam Perspektif Islam*, Bandung: Rajawali Rusda Karya, 1991, hal. 10

<sup>43</sup>M. Surya, dkk, *Kapita Selekta Kependidikan SD*, Jakarta: Universitas Terbuka, 2003, hal.45

dilakukan secara profesional adalah pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang memiliki kompetensi khusus dalam profesinya dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh profesi yang tidak memiliki keahlian dalam pekerjaannya. Profesi seorang yang ahli hukum adalah orang yang mendalami hukum, seperti polisi dan hakim. Sementara itu orang yang menggeluti dunia pendidikan adalah guru. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an Surat Al-Israa: 36.

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ

أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

*“dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungjawabnya”.*

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian profesionalisme adalah suatu keahlian dan kewenangan dalam jabatan tertentu yang mensyaratkan keahlian dan kompetensi tertentu yang dimiliki secara khusus melalui pendidikan akademis dan pelatihan.

Profesional dapat dikaitkan dengan pekerjaan seseorang dengan mata pencaharian sesuai kebutuhan hidup yang bersangkutan. Tenaga pendidik yang profesional berarti tenaga pendidik yang melakukan pekerjaannya dengan mensyaratkan kompetensi dan keahlian dalam pendidikan dan pembelajaran agar dapat melaksanakan pekerjaan dalam proses belajar mengajar berjalan secara efektif dan efisien.

Hal diatas senada dengan definisi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia istilah professional adalah bersangkutan dengan profesi, memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.<sup>44</sup>

Pada dasarnya profesionalisme memiliki seperangkat tugas yang harus dilaksanakan oleh seseorang yang berhubungan dengan profesinya, tugas ini sangat berkaitan dengan kompetensi profesionalnya. Pada hakikatnya professional merupakan profesi, yang mana profesi itu sendiri merupakan pekerjaan yang didasarkan pada pendidikan intelektual khusus, yang bertujuan

---

<sup>44</sup>Syafrudin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Ciputat: Pers, 2002, hal.15



memberi pelayanan dengan terampil kepada orang lain dengan mendapat imbalan tertentu. Oleh karena itu profesional sering diartikan sebagai suatu keterampilan teknis yang berkualitas tinggi.

Kompetensi profesional adalah seseorang yang berkemampuan. Oleh karena itu, kompetensi profesionalisme dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan dalam menjalankan profesinya dengan kemampuan yang tinggi. Sebagai keharusan dalam mewujudkan profesi yang berbasis pengetahuan dengan pemahaman yang mendalam tentang profesinya dan mengembangkan kemampuannya dalam mewujudkan profesi yang profesional. Profesi yang dilakukan dengan profesional merupakan sebuah kondisi arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidangnya dan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian.

Sementara itu profesionalisme dalam dunia pendidikan adalah sekolah yang memiliki sumber daya manusia seperti guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi untuk seorang guru meliputi pengetahuan, sikap dan keterampilan profesional baik yang bersifat pribadi, sosial atau akademis. Oleh karena itu hal yang mendasar dalam pengertian guru profesional adalah guru yang mempunyai keahlian dan kemampuan khusus dalam bidang pengajaran dan pendidikan sehingga guru mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru yang kinerjanya profesional terlatih dalam sebuah proses pembelajaran dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dalam bidang pendidikan.

Dari berbagai definisi tentang istilah profesional, pengertian profesional itu sendiri berarti orang yang melakukan pekerjaan yang sudah dikuasai atau yang telah dibandingkan baik secara konseptual, secara teknik atau latihan.<sup>45</sup>

Istilah profesional diatas mengartikan seseorang yang mempunyai keahlian dalam pekerjaannya dan mempunyai konsep dalam melakukan pekerjaan, serta membutuhkan teknik khusus dan latihan. Konsep dalam suatu pekerjaan sangat dibutuhkan supaya pekerjaan mempunyai arah dan tidak menyimpang dari tujuan awal, konsep memiliki tujuan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat dan terarah. Sebuah konsep yang bagus

---

<sup>45</sup>Sadirman A. M, *Interaksi dan Motivasi Belajar*, Jakarta: Rajawali Pres, 1991, hal.

mebutuhkan sumber daya manusia yang terlatih dalam melakukan pekerjaan dan mempunyai teknik-teknik dalam mengerjakannya sehingga pekerjaan dijalankan dengan mudah.

Tenaga pendidik yang profesional bukan mencari keuntungan financial, tetapi lebih dilandaskan sebagai pengabdian kepada masyarakat. Dan dapat diuji oleh rekan seprofesi.

Berdasarkan pertimbangan arti-arti diatas, maka pengertian tenaga pendidik professional adalah tenaga pendidik yang melaksanakan tugas keguruan dengan kemampuan tinggi atau profesiensi sebagai sumber kehidupan. Kebalikannya adalah tenaga pendidik amatir yang di barat disebut sub-profesional seperti *teacher-aid* (asisten guru). Di Negara-negara maju khususnya Australia, asisten guru ini dikaryakan untuk membantu tenaga pendidik professional dalam mengelola kelas, tetapi tidak mengajar. Kadang-kadang tenaga pendidik amatir itu ditugasi untuk menangani keperluan belajar kelompok imigran.<sup>46</sup>

Pengelompokan tenaga pendidik antara tenaga pendidik amatiran dan tenaga pendidik professional agar dapat membagi tenaga pendidik yang belum memahami proses pembelajaran, perangkat pembelajaran, penanganan peserta didik di dalam kelas dan tenaga pendidik yang dapat menguasai.

Menguasai keilmuan bidang studi; dan langkah kajian kritis pendalaman isi bidang studi yaitu :

- 1) Paham materi, struktur, konsep, metode keilmuan yang menaungi, menerapkan dalam kehidupan sehari-hari; dan
- 2) Metode pengembangan ilmu, telaah kritis.
- 3) Kreatif dan inovatif terhadap bidang studi.

Suatu profesi yang dilakukan dengan professional adalah pekerjaan dengan menguasai materi, dan melakukannya dengan cara dan method pengembangan ilmu, kritis terhadap bidang dengan mengevaluasi tugasnya dan pekerjaan, dan melakukan inovasi dan kreatif terhadap bidang profesinya.

Hal yang sangat menunjang professional dari suatu profesi adalah menyeimbangkan penguasaan materi, penerapan pengaturan bidang dengan melakukan uji materi dan melakukan pembaharuan dalam melaksanakan tugasnya.

Profesi menunjukkan pada suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan terhadap profesi. Suatu profesi secara teori tidak bisa dilakukan oleh

---

<sup>46</sup>Yuliani Nurani Sujiono, *Mengajar dengan Portofolio*, Jakarta : PT.Indeks, 2010, hal.116

sembarang orang yang tidak dilatih atau disiapkan untuk itu. Professional menunjuk dua hal. Pertama, penampilan seseorang yang sesuai dengan tuntunan yang seharusnya, tetapi bisa juga menunjuk pada orangnya. Kedua, profesionalisasi menunjuk pada proses menjadikan seseorang professional melalui pendidikan pra-jabatan atau dalam jabatan. Proses pendidikan dan latihan ini biasanya lama dan intensif.<sup>47</sup>

Tenaga pendidik yang profesional sangat berarti bagi pembentukan sekolah unggulan. Tenaga pendidik profesional memiliki pengalaman mengajar, kapasitas intelektual, moral, keimanan, ketaqwaan, disiplin, tanggung jawab, wawasan kependidikan yang luas, kemampuan manajerial, trampil, kreatif, memahami potensi, karakteristik dan masalah perkembangan peserta didik.

Tenaga pendidik merupakan ujung tombak dari keberhasilan peserta didik, oleh karena itu dibutuhkan seorang tenaga pendidik yang profesional. Tenaga pendidik profesional yang dimaksud adalah tenaga pendidik yang berkualitas, berkompentensi, dan tenaga pendidik yang dikehendaki untuk mendatangkan prestasi belajar serta mampu mempengaruhi proses belajar mengajar peserta didik yang nantinya akan menghasilkan prastasi belajar peserta didik yang baik.

Pengertian Guru menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yakni sebagaimana tercantum dalam Bab I Ketentuan Umum pasal 1 ayat (1) sebagai berikut: guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan dasar dan menengah.<sup>48</sup>

Pengertian guru yang tercantum dalam Undang-Undang dibutuhkan juga pengertian yang lebih konfrehensif dengan menemukan pendapat lain, menurut Kamal Muhammad ĩsa: bahwa guru atau pendidik adalah pemimpin sejati, pembimbing dan pengarah yang bijaksana, pencetak para tokoh dan pemimpin ummat.<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup>Endang Komara, *Penelitian Tindakan Kelas dan Peningkatan Profesionalitas Guru*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2012, cet. kesatu, hal.60

<sup>48</sup>Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, Bandung: Citra Umbara, 2006, hal. 2-3

<sup>49</sup>Kamal Muhammad ĩsa, *Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: PT. Fikahati Anesta, 1994, cet. Ke-1, hal. 64

Selanjutnya, Al-Ghazali menjelaskan bahwa pekerjaan seorang guru adalah pekerjaan yang paling mulia dan merupakan jabatan yang paling terhormat. Ia menempatkan kedudukan guru dalam barisan para nabi karena mereka menyampaikan dan menjelaskan kebenaran kepada manusia. Walaupun begitu, Al-Ghazali menekankan bahwa hanya guru yang cerdas dan bermoral yang layak diberi amanat mengajar.

Profesionalisme guru dalam mengajar merupakan hal yang penting sehingga pendidikan mengalami kemajuan dan perkembangan yang signifikan, maka Ahmad Tafsir mendefinisikan bahwa profesionalisme adalah paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional.<sup>50</sup> Akan tetapi melihat realita yang ada, keberadaan guru profesional sangat jauh dari apa yang dicita-citakan.

Menjamurnya sekolah-sekolah yang rendah mutunya memberikan suatu isyarat bahwa guru profesional hanyalah sebuah wacana yang belum terrealisasi secara merata di seluruh pendidikan yang ada di Indonesia. Hal itu menimbulkan suatu keprihatinan yang tidak hanya datang dari kalangan akademisi, akan tetapi orang awam sekalipun ikut mengomentari ketidakberesan pendidikan dan tenaga pengajar yang ada.

Pendapat Muhammad Uzer Usman tentang guru profesional dalam bukunya *Menjadi Guru Profesional* mendefinisikan bahwa: Guru Profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.<sup>51</sup>

Proses belajar yang dikembangkan oleh guru yang profesional sangat besar terhadap keberhasilan dan kegairahan belajar. Demikian pula kualitas dan keberhasilan pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan ketepatan guru dalam mengajar. Hal ini didasari oleh asumsi, bahwa profesionalisme guru dalam mengajar akan berpengaruh terhadap keberhasilan dan hasil belajar siswa.

Setelah itu, setiap orang yang telah mempunyai ilmu pengetahuan memiliki kewajiban untuk mengajarkannya kepada orang lain. Dengan demikian, profesi mengajar adalah sebuah

---

<sup>50</sup>Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005, cet. 6, hal.107.

<sup>51</sup>M. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006, cet. Ke-20, hal. 15.

kewajiban yang merupakan manifestasi dari ibadah. Sebagai konsekuensinya, barang siapa yang menyembunyikan sebuah pengetahuan maka ia telah melangkahakan kaki menuju jurang api neraka.<sup>52</sup>

Pandangan yang telah dikemukakan oleh Asrorun Ni'am Sholeh, dapat dipahami bahwa profesi mengajar adalah suatu pekerjaan yang memiliki nilai kemuliaan dan ibadah. Mengajar adalah suatu kewajiban bagi setiap orang yang memiliki pengetahuan.

Selanjutnya Asrorunni'am Sholeh mengatakan bahwa di sisi lain, profesi mengajar merupakan kewajiban tersebut, hanya dibebankan kepada setiap orang yang berpengetahuan. Dengan kata lain, profesi mengajar harus didasarkan pada adanya kompetensi dengan kualifikasi akademik tertentu. Mengajar, bagi seseorang yang tidak mempunyai kompetensi profesional untuk itu justru akan berbuah dosa.

Menurut Asrorun niam Sholeh, secara konseptual, deskripsi dua kondisi di atas memberikan dua hal prinsip dalam konteks membicarakan mengenai profesi guru dan dosen. Pertama, adanya semangat keterpanggilan jiwa, pengabdian dan ibadah. Profesi pendidik merupakan profesi yang mempunyai kekhususan dalam membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dan memerlukan keahlian, idealisme, kearifan dan keteladanan melalui waktu yang panjang. Kedua, adanya prinsip profesionalitas, keharusan adanya kompetensi dan kualifikasi akademik yang dibutuhkan, serta adanya penghargaan terhadap profesi yang diemban. Maka prinsip idealisme dan keterpanggilan jiwa serta prinsip profesionalitas harus mendasari setiap perjuangan untuk mengangkat harkat dan martabat guru dan dosen. Dengan demikian profesi guru dan dosen merupakan profesi tertutup yang harus sejalan dengan prinsip-prinsip idealisme dan profesionalitas secara berimbang. Jangan sampai akibat pada perjuangan dan penonjolan aspek profesionalisme berakibat penciptaan gaya hidup materialisme dan pragmatisme yang menafikan idealisme dan keterpanggilan jiwa.<sup>53</sup>

Peranan guru dalam pendidikan yaitu sebagai motivator, supervisor, penanggung jawab dalam membina disiplin, model perilaku, pengajar dan pembimbing dalam proses belajar,

---

<sup>52</sup>Asrorun Niam Sholeh, *Membangun Profesionalitas Guru Analisis Kronologis atas Lahirnya UU Guru dan Dosen*, Jakarta: eLSAS, 2006, cet. Ke-1, hal. 33

<sup>53</sup>Asrorun Niam Sholeh, *Membangun Profesionalitas Guru Analisis Kronologis atas Lahirnya UU Guru dan Dosen*, Jakarta: ELSAS, 2006, hal. 4-5

pengajar yang terus mencari pengetahuan dan ide baru untuk melengkapi dan meningkatkan pengetahuannya, memiliki kemampuan komunikasi yang bagus terhadap orang tua murid dan masyarakat, mampu mengkondisikan kelas.

Profesi guru sebagai komponen yang bertanggung jawab dalam keberhasilan pendidikan maka guru harus mengetahui peran dan fungsinya sebagai pengajar dan pendidik. Pembinaan guru sebagai tenaga pendidik yang professional bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru yang dilakukan secara terus menerus sehingga mampu menciptakan kinerja yang dinamis sesuai dengan persyaratan yang diinginkan. Pembinaan terhadap tenaga pendidik yang profesional harus sesuai arah dan tugas/fungsi yang bersangkutan dalam sekolah. Profesi keguruan yang harus dikembangkan melalui berbagai kegiatan pelatihan guru maka semakin mendekati guru pada pencapaian predikat guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga harapan pendidikan yang berkualitas akan tercapai.

Dari berbagai uraian definisi profesionalisme dapat ditarik kesimpulannya yaitu:

- 1) Profesi yaitu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang berdasarkan keahlian dan kemahiran yang sesuai standar pendidikan pekerjaan.
- 2) Profesional adalah sebutan tentang penampilan seseorang dalam mewujudkan pekerjaan yang sesuai keahliannya dan kemampuannya.

Profesionalisme secara leksikal berarti sifat professional yang menunjukkan derajat atau standar performa (*ability and attitude*) anggota profesi yang mencerminkan adanya kesesuaian dengan kode etik profesi yang bersangkutan. Dalam kaitan dengan profesi guru, maka profil kompetensi pendidik diatur dalam Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005, meliputi: (1) Kompetensi Pedagogik, berkaitan dengan kemampuan menyelenggarakan pembelajaran dan berinteraksi dengan peserta didik; (2) Kompetensi kepribadian, berkaitan dengan kemampuan menata dan mengendalikan diri sebagai manusia dewasa; (3) Kompetensi professional, berkaitan dengan kemampuan melaksanakan fungsi dan tugas pokok berdasarkan keahlian; dan (4) Kompetensi social, berkaitan dengan kemampuan berinteraksi dengan lingkungan dan masyarakat.

Depdiknas menyatakan bahwa guru professional mempunyai 10 kompetensi professional, yaitu: (1) Menguasai bahan pengajaran; (2) Mengelola program belajar mengajar; (3)

Mengelola kelas; (4) Menggunakan media dan sumber pembelajaran; (5) Menguasai landasan-landasan kependidikan; (6) Mengelola proses belajar mengajar; (7) Melaksanakan evaluasi pengajaran; (8) Melaksanakan layanan bimbingan dan konseling; (9) Membuat administrasi pembelajaran; dan (10) Melaksanakan penelitian tindakan kelas (*Classroom Action Research*).

Dengan pengakuan pekerjaan dan jabatan guru sebagai profesi memiliki konsekuensi serta implikasi terhadap guru profesional harus: (1) memiliki kualifikasi akademik minimal yang sama; (2) mengikuti pendidikan profesi; (3) memiliki sertifikat profesi; (4) lulus uji kompetensi; (5) membacakan sumpah profesi; dan (6) melakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan (*Continuous Professional Development*).

## **b. Komponen Profesionalisme**

Profesionalisme seorang tenaga pendidik adalah seorang tenaga pendidik yang mencurahkan kemampuannya secara terstruktur dan terukur dalam bekerja dan mengajarkan peserta didiknya, kemampuan mengajar yang profesional yang menopang seluruh kemampuannya dalam mengajar memiliki komponen ada enam komponen:

- 1) *Performance component*, yaitu unsur kemampuan penampilan kinerja yang tampak sesuai dengan keprofesiannya.
- 2) *Subject component*, yaitu unsur kemampuan penguasaan bahan/substansi pengetahuan yang relevan dengan bidang keprofesiannya sebagai prasyarat bagi penampilan komponen kinerjanya.
- 3) *Professional component*, yaitu unsur kemampuan penguasaan substansi pengetahuan dan keterampilan teknis sesuai teknis dengan bidang keprofesiannya sebagai syarat penampilan kinerjanya.
- 4) *Process component*, yaitu unsur kemampuan penguasaan proses-proses mental (intelektual) mencakup proses berpikir dalam pemecahan masalah, pembuatan keputusan, dan sebagainya.
- 5) *Adjustmen component*, yaitu unsur kemampuan penyesuaian dan penyesuaian diri berdasarkan karakteristik pribadi pelaku dengan tugas penampilan kinerjanya.
- 6) *Attitudes component*, yaitu unsur komponen sikap, nilai, kepribadian pelaku sebagai prasyarat yang fundamental bagi

keseluruhan perangkat komponen kompetensinya lainnya bagi terwujudnya komponen penampilan kinerja keprofesiannya.<sup>54</sup>

Komponen profesionalisme yang diatas merupakan komponen yang harus dimiliki seorang tenaga pendidik. kemampuan seorang tenaga pendidik dalam melaksanakan kerjanya dengan menguasai metode pembelajaran, menguasai materi yang diajarkan, dan mampu kondisi kelas dari siswa yang belum tertib merupakan unsur profesionalisme dalam menampilkan kinerja yang sesuai dengan keprofesiannya.

Kemampuan mengembangkan kompetensi merupakan wujud kualitas tenaga pendidik dalam pendidikan dan pengajaran. penguasaan pengetahuan salah satu unsur kompetensi yang harus dimiliki seorang guruyang profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai tenaga pendidik. Dengan demikian tenaga pendidik bukan saja harus mampu memberikan pengetahunnya kepada peserta didik, tetapi juga harus pandai dan menguasai materi. Tenaga pendidik dituntut untuk memiliki kompetensi pedagogik, personal, professional, dan sosial.

Kebijakan pendidikan nasional pemerintah telah merumuskan kompetensi guru ada yang harus dimiliki itu ada empat hal. Dan hal tersebut tercantum dalam penjelasan peraturan Pemerintah No.19 tahun 2005 tentang Standar Nasional pendidikan, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, professional dan sosial.<sup>55</sup>

Kemampuan dalam mengajar, mendidik dalam menciptakan generasi yang berkualitas dengan menggunakan keseluruhan konteks pembelajaran, belajar, dan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan hal tersebut adalah unsure komponen kinerja yang profesional. Kompetensi guru dalam mendidik dan menggali potensis siswa yang bertumpu pada kemungkinan pengembangan potensi dasar yang ada dalam tiap diri manusia sebagai makhluk individual, sosial dan moral.<sup>56</sup>

Secara sederhana terkait *performance component* berarti unsur kemampuan tenaga pendidik dalam menampilkan kinerja yang tampak sesuai dengan keprofesiannya seperti kemampuan guru

---

<sup>54</sup>Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012, hal.73

<sup>55</sup>Presiden Republik Indonesia, [www.presidentri.go.id](http://www.presidentri.go.id). Dokumen UU.php/104.pdf.9 diakses tanggal 22 Juli 2017. Pukul 09.25.

<sup>56</sup>Direktorat jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam dan Universitas Terbuka, *Dasar-dasar Pendidikan*, Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam, 1998/1999, cet.ke-7



dalam mengelola kelas sedemikian rupa agar tujuan pendidikan dapat tercapai.

Keberhasilan *performance component* dengan menguasai ilmu pendidikan dan landasan keilmuannya dengan melaksanakan prinsip-prinsip pendidikan dalam proses pembelajaran.

Komponen penampilan kesesuaian profesi dengan penguasaan ilmu pendidikan sebagai landasan keilmuannya akan menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif dengan suasana belajar yang berbeda dan materi yang diajarkan akan menarik siswa dalam belajar karena tenaga pendidik memiliki berbagai metode pengajaran dan khususnya ketika tenaga pendidik berada dikelas untuk melaksanakan proses pembelajaran akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan peserta didik. Penampilan tenaga pendidik yang baik akan menjadi contoh bagi peserta didiknya.

Keseharian seorang tenaga pendidik, terutama dalam proses pembelajaran baik didalam kelas maupun diluar kelas harus sesuai perkataan dengan perbuatan, bersikap santun dengan merendahkan diri, dan tidak merasa malu dengan terus mengembangkan kemampuannya. Kemampuan dalam menyampaikan pengetahunnya dengan baik setiap hari merupakan bentuk perwujudan untuk menjadi tenaga pendidik yang berkualitas bagi peserta didiknya. Tidak merasa puas dengan pengetahuan yang dimilikinya akan menjadi tenaga pendidik yang selalu didengar oleh peserta didiknya. Karena pengetahuan yang didapat selalu sesuai dengan kondisi zaman yang mereka hadapi. Karena hal ini terjadi pada era globalisasi arus informasi bergerak dengan cepat, sehingga seringkali tenaga pendidik terlambat mendapatkan informasi yang baru dalam hal-hal tertentu dibandingkan peserta didiknya.

Tenaga pendidik bukan saja dituntut melaksanakan tugasnya secara profesional, “Guru profesional adalah guru yang melaksanakan tugas keguruan dengan kemampuan tinggi (professional) sebagai sumber kehidupan.”<sup>57</sup>

Profesionalisme tenaga pendidik dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan dasar pengetahunnya, minimal ada tiga ciri, yaitu:

- 1) Tenaga pendidik yang professional harus menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkan dengan baik, benar-benar ahli dibidangnya. Tenaga pendidik selalu meningkatkan dan mengembangkan keilmuannya sesuai dengan perkembangan zaman.

---

<sup>57</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2008

- 2) Tenaga pendidik yang profesional harus memiliki kemampuan menyampaikan atau mengajarkan ilmu yang dimilikinya kepada peserta didik secara efektif dan efisien, dengan memiliki ilmu kependidikan.
- 3) Tenaga pendidik yang profesional harus berpegang teguh kepada kode etik profesional sebagaimana disebutkan di atas. Kode etik disini lebih menekankan pada perlunya memiliki akhlak mulia.<sup>58</sup>

Komponen profesionalisme kinerja dalam hal kesuaian ilmu pengetahuan dengan profesinya adalah sebuah kompetensi profesional. Profesionalisme kinerja tenaga pendidik ditunjukkan melalui kemampuannya dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Mengerti tujuan dalam proses pembelajaran terhadap materi yang diajarkan dan hasil yang akan didapat. Tenaga pendidik mengajarkan mata pelajaran yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, atau dengan kata lain bekerja secara proporsional.

Kemampuan menyesuaikan diri antara pengetahuan yang didapat dengan tuntutan kerja dan lingkungan kerjanya. Selain itu komponen profesionalisme dengan memahami dasar, tujuan, organisasi, dan peranan bidang-bidang lain, wali kelas, kepala sekolah, komite sekolah yang berada dilingkungan sekolah.

Profesionalisme seorang tenaga pendidik dengan menguasai metode mengajar, menguasai materi yang akan diajarkan dan ilmu-ilmu lain yang ada hubungannya dengan ilmu yang akan diajarkan kepada peserta didik. Mengetahui kondisi peserta didik agar dapat menempatkan dirinya dalam kehidupan peserta didik dan memberikan bimbingan sesuai dengan potensi peserta didik.

Sebelum melakukan proses pembelajaran di kelas, terlebih dahulu seorang tenaga pendidik harus menguasai bahan pengajaran atau materi apa yang akan diajarkan materi-materi yang berkaitan untuk mendukung jalannya proses pembelajaran. Bahan pelajaran adalah substansi yang akan disampaikan dalam proses pembelajaran di kelas”<sup>59</sup>.

Materi pelajaran yang dikuasai tenaga pendidik akan lebih efektif dan memudahkan proses pembelajaran dalam pengelolaan kelas. Selain dituntut menguasai materi pembelajaran seorang tenaga

---

<sup>58</sup>Abuddin Nata, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana Media Group. 2010, hal.142-143

<sup>59</sup>Pupuh Fathurrohman dan Sobry Sutikno, *Strategi Belajar Mengajar-Strategi Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Pemaknaan Konsep umum & Konsep Islami*, Bandung: Refika Aditama, 2007, cet.ke-2, hal.47

pendidik mampu memilih metode dan strategi pembelajaran agar materi yang diajarkan mudah diterima oleh peserta didik.

Penguasaan materi Pelajaran dan mempunyai strategi pembelajaran akan menjadikan proses pembelajaran lebih bermakna dan semakin mudah dipahami peserta didik. Proses pembelajaran dengan pemberian mata pelajaran dengan strategi yang tepat akan mudah dipahami tanpa ada materi yang dipahami berbeda, bahkan bertolak belakang.

Bahan materi yang ada hubungannya dengan materi pelajaran yang sulit dipahami atau materi yang berjenjang sampai jenjang yang tinggi seorang guru tidak harus mengajarkan secara mendetail sehingga akan sulit dipahami peserta didik. Cukuplah gambaran umum sebagai penunjang untuk memahami materi pokoknya.

Prakteknya proses pembelajaran lebih bermakna dan mudah dipahami tenaga pendidik sedikit banyak tahu tentang ilmu yang diajarkan dengan ilmu lain antara pelajaran astronomi dengan pelajaran fisika, pelajaran biologi dengan pelajaran kimia dan lain-lain. Tenaga pendidik juga seharusnya tahu tentang gejala atau fenomena-fenomena alam yang menjadi pemberitaan media massa, baik tingkat lokal, regional maupun global.

Penyampaian contoh konkrit tidak cukup sebatas teori tetapi membutuhkan dengan alat peraga. Setidaknya tenaga pendidik harus banyak strategi pembelajaran dengan memberikan contoh alat peraga, yang jika ditinjau dari tindakan dan contoh konkrit akan lebih memudahkan dalam pemahaman dan penerapannya, serta dapat meningkatkan pemahaman siswa.

Pentingnya tenaga pendidik yang senantiasa mengembangkan pengetahuan dan wawasan keilmuan yang berhubungan langsung dengan materi pelajaran, dan hal-hal lainnya yang berkaitan dan dapat membantu pemahaman peserta didik. Pengembangan kompetensi yang perlu dimiliki tenaga pendidik antara lain tenaga pendidik memperhatikan strategi pembelajaran sebagai seni mengajar dan mendidik, tenaga pendidik tidak cukup hanya memiliki pengetahuan yang diajarkan tetapi juga harus memiliki pengetahuan tentang sikap dan tingkah laku peserta didik, mengetahui tingkat kesiapan belajar mereka dan potensi pembelajarannya.

Kemampuan seorang tenaga pendidik dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban proses pembelajarannya secara bertanggung jawab dan layak merupakan komponen tenaga pendidik yang profesional. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

menuntut tenaga pendidik untuk memiliki kompetensi pedagogik, personal dan sosial.

Komponen profesionalisme tenaga pendidik menuntut pendidik untuk harus menguasai metode mengajar, menguasai materi yang akan diajarkan dan ilmu-ilmu lain yang ada hubungannya dengan ilmu yang akan diajarkan kepada peserta didik.

Tenaga pendidik juga diharuskan mempunyai kepribadian yang baik untuk menjadi contoh bagi peserta didiknya. Mengajar dengan penuh tanggung jawab adalah komponen profesionalisme, serta memahami kondisi peserta didik secara psikologis agar dapat mengajarkan dengan menempatkan dirinya dalam kehidupan peserta didik.

Syarat pokok lain yang harus dimiliki seorang guru sebagai pendidik adalah:

- a. Memiliki pengetahuan lebih
- b. Mengimplisitkan nilai dan pengetahuannya
- c. Bersedia menularkan pengetahuan dan kemampuannya kepada orang lain.<sup>60</sup>

Pendidik yang memenuhi persyaratan diatas merupakan teladan bagi siswa, seorang harus memiliki pengetahuan lebih akan menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif karena antara guru dan murid dapat berinteraksi dan menyalurkan informasinya dengan tidak ada anggapan bahwa siswa bosan dengan pelajaran tertentu karena sudah didapatnya dikelas sebelumnya. Hal ini terjadi karena guru tidak memperbaharui pengetahuannya sehingga menimbulkan kebosanan bagi sebagai penerima informasi.

Melaksanakan nilai dari pengetahuan yang didapat adalah bentuk kepribadian guru yang matang dengan pengetahuannya dan mampu mengimplisitkan pengetahuannya kepada siswa dengan menjadikan nilai-nilai pengetahuan sebagai sumber kebaikan.

Menularkan pengetahuan dan kemampuannya kepada orang lain adalah tanggung jawab seorang guru, jika seorang guru tidak mampu menularkan pengetahuannya kepada siswa yang diajarkannya berarti ada hal yang perlu dievaluasi, evaluasi dari strategi pengajaran, pengawasan terhadap siswa yang mampu menerima pengetahuan dan belum dapat menerimanya.

Pendidik dituntut agar mampu memahami perkembangan zaman yang terus mengalami perubahan yang begitu cepat, hal ini seorang pendidik harus memiliki persyaratan sebagai berikut:

---

<sup>60</sup>Suwardi, *Manajemen Pembelajaran Menciptakan Guru Kreatif dan Berkompetensi*. Surabaya: PT. Temprina Media Grafika, 2007, hal.19

- a. Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- b. Mempunyai kesadaran akan tugasnya disertai tanggung jawab.
- c. Rasa wajib melaksanakan tugasnya disertai rasa tanggung jawab.
- d. Memiliki rasa tanggung jawab kepada peserta didik.
- e. Senantiasa meningkatkan pengetahuan nilai-nilai dan keterampilan yang dimilikinya.
- f. Membina hubungan baik dengan masyarakat dan mengikuti perkembangan masyarakat.
- g. Membina nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh masyarakat, bangsa dan Negara.<sup>61</sup>

Berbagai persyaratan guru yang disebut diatas, maka dapat dipahami bahwa seorang guru harus mempunyai kewajiban yang memenuhi beberapa persyaratan yang melekat tugasnya sebagai seorang guru, guru yang dituntut cakap dan matang dalam menjalani tugasnya dalam bidang profesi keguruan, guru berkualitas dari berbagai kompetensi agar berguna bagi generasi Bangsa.

Guru merupakan profesi mulia, maka guru melaksanakan tugasnya dengan membina dan membimbing serta mendidik dengan penuh tanggung jawab menggunakan seluruh kemampuan-kemampuannya dalam memahami dan mempelajari sikap-sikap yang baik dari siswa. Hal ini bahwa tugas atau fungsi guru dalam membina siswa tidak terbatas pada interaksi belajar mengajar saja.

Tugas dan tanggung jawab seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, seorang guru sebagai pendidik dan pengajar, dan seorang guru sebagai pembimbing, dan seorang guru sebagai administrator kelas.<sup>62</sup>

Tugas guru sebagai pendidik dan pengajar, dua hal yang mempunyai nilai berbeda menjadi satu dalam tubuh seorang guru. Seorang guru sebagai adalah tugasnya yang mengajarkan siswa, dengan penuh tanggung jawab siswa dapat memahami materi pelajaran yang diajarkan. Sedangkan guru sebagai pendidik merupakan guru yang mengawasi dan memberikan nilai pendidikan yang akan diterapkan oleh siswa dalam kehidupan sehari-hari.

Guru sebagai pembimbing adalah guru yang selalu mengawasi sikap dan tingkah laku agar menjadi siswa yang berkepribadian baik secara spritual dan sosial. Tidak boleh ada satupun siswa yang terabaikan, karena semua siswa dibawah bimbingan guru merupakan tanggung jawab guru dalam menuju keberhasilan pendidikan.

---

<sup>61</sup>Suwardi, *Manajemen Pembelajaran Menciptakan Guru Kreatif dan Berkompetensi*. Surabaya: PT. Temprina Media Grafika, 2007, hal.20

<sup>62</sup>Cece Wijaya dkk, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 1992, hal.23

Seorang guru sebagai administrator kelas. Tugas guru dalam melaksanakan proses pembelajaran merencanakan pembelajarannya dalam keseharian, menentukan ketuntasan maksimal penilaian, membuat program semester dan setahun. Administrasi pembelajaran merupakan syarat seorang guru sehingga proses pembelajaran mempunyai ukuran yang jelas.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa peranan guru sebagai pendidik, tidak sekedar melatih siswa dengan akhlak yang baik mengajarkan pengetahuan melalui otak anak agar mampu memahami alam sekitarnya, akan tetapi peranan guru adalah menjadi pembimbing moral dikalangan siswa, menanamkan nilai-nilai kebaikan kedalam jiwa anak serta memberikan teladan yang baik untuk kepentingan perkembangan kepribadiannya secara utuh agar anak tersebut menjadi generasi bahwa berwawasan luas, dan memiliki akhlak yang baik dan akan berguna bagi kehidupan berbangsa yang berkualitas.

Pilihan aspek penting dari profesi itu berbeda-beda bagi setiap orang, dan apa latar belakang perbedaan itu, tergantung pada kompetensi keilmuan masing-masing yang dimilikinya.

### **c. Tugas dan Peran Guru dalam Pembelajaran**

Kegiatan pembelajaran merupakan kegiatan pokok dalam keseluruhan proses pendidikan di sekolah, proses pembelajaran merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atau sumber belajar lain atas dasar hubungan secara timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu.

Interaksi timbal balik antara siswa dan guru serta sumber belajar lain merupakan syarat utama bagi berlangsungnya proses kegiatan pembelajaran. Dalam interaksi pembelajaran bukan hanya terbatas pada proses transfer pengetahuan semata, melainkan pula proses penanaman sikap dan nilai (*transfer of value*) pada diri pembelajar.

Pemberlakuan kurikulum 2013 sebagai pengembangan dari Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) yang berbasis kompetensi, bermaksud mengubah orientasi pembelajaran dari yang berorientasi pada hasil atau menguasai materi pelajaran ke pembelajaran sebagai proses. Oleh karena itu, dalam pembelajaran harus sebanyak mungkin melibatkan peserta didik melalui pembelajaran dengan dengan pendekatan saintifik (*Scientific Approach*) agar peserta didik mampu bereksplorasi untuk menguasai kompetensi tertentu.

Dalam kerangka inilah diperlukan perubahan paradigma dari para calon guru untuk mampu memposisikan diri sebagai fasilitator, mediator, dan mitra belajar bagi bagi peserta didiknya. Perubahan paradigma tersebut adalah dari paradigma *teaching* ke *learning*, yaitu dari mengajar atau pengajaran ke membelajarkan atau pembelajaran. Menurut paradigma yang dikehendaki oleh kurikulum 2013 berbasis kompetensi, guru tidak hanya bertugas menyampaikan pengetahuan kepada peserta didik, tetapi juga menjadi fasilitator yang bertugas memberikan kemudahan belajar (*facilitate of learning*) kepada para peserta didik, sehingga tercipta suasana pembelajaran yang interaktif, kreatif, menantang, menginspirasi kepada peserta didik.

Dengan suasana seperti ini peserta didik memiliki keberanian mengemukakan pendapat, menanggapi, mengkritik dan dikritik, serta terbuka. Sifat-sifat tersebut merupakan modal dasar bagi peserta didik untuk tumbuh dan berkembang menjadi manusia yang kritis, kreatif, produktif, dan berkarakter yang siap beradaptasi menghadapi berbagai perubahan dalam era globalisasi yang erat dengan berbagai tantangan.

Terdapat seperangkat tugas yang harus dilaksanakan oleh guru berhubungan dengan profesinya sebagai pengajar. Dalam *Sistem Praktek Keguruan* ada tiga jenis tugas guru, yaitu:<sup>63</sup> Tugas profesi yang meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik dalam arti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar dalam arti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi sedangkan melatih adalah mengembangkan keterampilan pada peserta didik.

Tugas kemanusiaan ialah bahwa guru di sekolah harus dapat menjadi orang tua kedua, dapat memahami peserta didik dengan tugas perkembangannya dan membantu peserta didik dalam mentransformasikan dirinya sebagai upaya pembinaan sikap dan membantu peserta didik dalam mengidentifikasi diri peserta didik itu sendiri.

Tugas kemasyarakatan guru berkaitan dengan masyarakat menempatkan guru pada posisi yang lebih terhormat di lingkungannya karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuannya. Ini berarti guru berkewajiban mencerdaskan bangsa Indonesia seutuhnya berdasarkan pancasila. Guru sebagai pembelajar dalam perannya

---

<sup>63</sup>Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 1996, cet. Ke-I, hal. 4

sebagai fasilitator sekurang-kurangnya harus memiliki tujuh sikap mental sebagai berikut:

1. Tidak berlebihan dalam mempertahankan pendapat dan keyakinan atau kurang terbuka.
2. Mau dan mampu menerima gagasan peserta didik yang inovatif, kreatif, bahkan ide yang bertentangan sekalipun.
3. Lebih meningkatkan perhatiannya pada hubungan dengan peserta didik.
4. Dapat menerima balikan baik yang sifatnya positif maupun negatif dan menerimanya sebagai pandangan yang konstruktif bagi dirinya.
5. Menoleransi terhadap kesalahan yang diperbuat peserta didik selama proses pembelajaran.
6. Menghargai prestasi peserta didik meskipun peserta didik sudah mengetahui prestasi yang dicapainya.

#### **d. Faktor-faktor yang mempengaruhi guru profesional**

Secara garis besarnya faktor-faktor yang mempengaruhi guru profesional antara lain sebagai berikut:

##### 1) Status Akademik

Pekerjaan guru adalah pekerjaan yang bersifat profesi. Secara sederhana pekerjaan yang bersifat profesi adalah pekerjaan yang hanya dilakukan oleh mereka yang secara khusus disiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan lainnya. Untuk menciptakan tenaga-tenaga profesional tersebut pada dasarnya disekolah dibina dan dikembangkan dari berbagai segi diantaranya:

- a) Segi teoritis yaitu dilembaga atau sekolah-sekolah keguruan yang membina dan menciptakan tenaga-tenaga profesional ini diberikan ilmu-ilmu pengetahuan selain ilmu pengetahuan yang harus disampaikan kepada anak didik, juga diberikan ilmu-ilmu pengetahuan khusus untuk menunjang keprofesionalannya sebagai guru yang berupa ilmu mendidik, ilmu jiwa, didaktik metodik administrasi pendidikan dan sebagainya.
- b) Segi praktis yaitu secara praktis dapat diartikan dengan berdasarkan praktek. adalah cara melakukan apa yang tersebut dalam teori.
- c) Pengalaman belajar, dalam menghadapi anak didik tidaklah mudah untuk mengorganisir mereka, dan hal tersebut banyak menjadi keluhan, serta banyak pula dijumpai guru yang mengeluh karena sulit untuk menciptakan suasana kegiatan



belajar mengajar yang menyenangkan dan menggairahkan. Hal tersebut dikarenakan guru kurang mampu untuk menguasai dan menyesuaikan diri terhadap proses belajar mengajar yang berlangsung.

- d) Mencintai profesi sebagai guru, rasa cinta tumbuh dari naluri kemanusiaan dan rasa cinta akan mendorong individu untuk melakukan sesuatu sebagai usaha dan pengorbanan. Seseorang yang melakukan sesuatu dengan tanpa adanya rasa cinta biasanya orang yang keadaannya dalam paksaan orang lain, maka dalam melaksanakan haknya itu dengan merasa terpaksa. Dalam melakukan sesuatu akan lebih berhasil apabila disertai dengan adanya rasa mencintai terhadap apa yang dilakukannya itu.

- e) Berkepribadian

Secara bahasa kepribadian adalah keseluruhan sifat-sifat yang merupakan watak seseorang. Dalam proses belajar mengajar kepribadian seorang guru ikut serta menentukan watak kepada siswanya. Dalam proses belajar mengajar kepribadian seorang guru sangat menentukan terhadap pembentukan kepribadian siswa untuk menanamkan akhlak yang baik sebagai umat manusia. Mendidik adalah perilaku yang universal artinya pada dasarnya semua orang dapat melakukannya, orang tua mendidik anaknya, pemimpin mendidik bawahannya, pelatih mendidik anak asuhnya dan sudah barang tentu guru mendidik muridnya. Tetapi bagaimana cara mendidik yang lebih efektif dibanding dengan cara mendidik yang biasa. Dihadapan anak, guru dianggap sebagai orang yang mempunyai kelebihan dibanding dengan orang-orang yang dikenal oleh mereka. Oleh sebab itu guru harus mampu bertindak sesuai dengan kedudukannya seperti yang dinyatakan oleh Kent Wiliam yaitu: a) Sebagai hakim, b) Sebagai wakil masyarakat, c) Sebagai narasumber, d) Sebagai wasit, e) Sebagai penolong siswa, f) Sebagai objek identifikasi, g) Sebagai pereda ketegangan atau kecemasan, h) Sebagai pengganti orang tua, i) Sebagai objek penumpahan masalah dan kekecewaan.

Guru sebagai pelaksana proses pendidikan, perlu memiliki keahlian dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karenanya keberhasilan proses belajar mengajar sangat tergantung kepada bagaimana guru mengajar. Agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien, maka guru

perlu memiliki kompetensi yang dapat menunjang tugasnya. Kompetensi tersebut antara lain sebagai berikut:

- 1) Kompetensi pribadi:
  - a) Memiliki pengetahuan tentang adat istiadat baik sosial maupun agama.
  - b) Memiliki pengetahuan tentang budaya dan tradisi.
  - c) Memiliki pengetahuan tentang demokrasi.
  - d) Memiliki pengetahuan tentang estetika.
  - e) Setia terhadap harkat dan martabat manusia.
  - f) Sedangkan kompetensi lebih khusus pribadi adalah bersikap simpati, empati, terbuka, berwibawa, bertanggung jawab, dan mampu menilai diri sendiri.
- 2) Kompetensi profesional, mencakup kemampuan dalam hal:
  - a) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofis dan psikologis.
  - b) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai dengan tingkat perkembangan perilaku peserta didik.
  - c) Mampu menangani mata pelajaran atau bidang studi yang ditugaskan kepadanya.
  - d) Mengerti dan dapat menerapkan metode mengajar yang sesuai.
  - e) Mampu menggunakan berbagai alat pelajaran dan media serta fasilitas yang lain.
  - f) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pengajaran.
  - g) Mampu melaksanakan evaluasi belajar.
  - h) Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.
- 3) Kompetensi sosial

Kemampuan sosial tenaga kependidikan adalah salah satu daya atau kemampuan tenaga kependidikan untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang baik serta kemampuan untuk mendidik, membimbing masyarakat dalam menghadapi kehidupan yang akan datang. Tenaga kependidikan harus mampu berkomunikasi dengan masyarakat, mampu bergaul dan melayani masyarakat dengan baik, mampu mendorong dan menunjang kreatifitas masyarakat, dan menjaga emosi dan perilaku yang tidak baik.

### e. Syarat Menjadi Guru Profesional.

Tugas guru tidak hanya sebagai “pembelajar” tetapi juga “pendidik”. Maka untuk melakukan tugas dan tanggungjawab guru tidak sembarang orang dapat menjalankannya. Sebagai guru yang baik harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur oleh Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Bab IV pasal 8 dan 9 dinyatakan “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat.

Syarat-syarat inilah yang akan menjadi ciri yang membedakan antara profesi guru dari profesi-profesi lain pada umumnya. Adapun syarat-syarat bagi guru itu dapat diklasifikasikan menjadi beberapa kelompok sebagai berikut:<sup>64</sup>

#### 1) Persyaratan Administratif

Syarat-syarat administrative ini antara lain meliputi soal kewarganegaraan (warga Negara Indonesia), umur (sekarang-kurangnya 18 tahun), tetapi setelah UU No. 14/2005 Tentang Guru dan Dosen dengan diberlakukannya kualifikasi akademik pendidikan minimum Sarjana atau Diploma IV, maka syarat umur dimungkinkan minimal 22-23 tahun, berkelakuan baik, mengajukan permohonan. Disamping itu masih ada syarat-syarat lain yang telah ditentukan sesuai kebijakan dan peraturan yang berlaku.

#### 2) Persyaratan Teknis

Sesuai pasal 9 Undang-Undang Guru dan pasal 29 Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, dalam persyaratan teknis ini ada yang bersifat formal, yakni harus berijazah pendidikan guru (Sarjana atau Diploma IV dan Akta IV Kependidikan), latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu dan sertifikat profesi guru. Hal ini mempunyai konotasi bahwa seorang yang memiliki ijazah pendidik guru dan sertifikat profesi guru dianggap sudah mampu mendidik dan mengelola pembelajaran. Kemudian syarat-syarat yang lain adalah menguasai metodologi pembelajaran, keterampilan mendesain program pembelajaran, memiliki

---

<sup>64</sup>Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 1996, cet. Ke-I, hal. 18-19

motivasi dan cita-cita memajukan pendidikan dan pembelajaran serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan Nasional.

### 3) Persyaratan Psikis

Syarat-syarat yang berkaitan dengan psikis, antara lain sehat jasmani dan rohani, dewasa dalam berpikir dan bertindak, mampu mengendalikan emosi, sabar, ramah dan sopan (kecerdasan emosional dan moral), memiliki jiwa kepemimpinan, konsekuen dan berani bertanggungjawab, berani berkorban serta memiliki jiwa pengabdian. Disamping itu juga, guru dituntut untuk bersifat pragmatis dan realistis, tetapi juga memiliki pandangan yang mendasar dan filosofis. Guru harus juga mematuhi norma dan nilai yang berlaku serta memiliki semangat membangun. Inilah pentingnya bahwa guru itu harus memiliki bakat, minat panggilan hati nurani, dan idealism untuk mengabdikan demi peserta didik.

### 4) Persyaratan Fisik

Persyaratan fisik ini meliputi berbadan sehat, tidak memiliki cacat tubuh yang mungkin mengganggu pekerjaannya dan tidak memiliki gejala-gejala penyakit yang menular. Dalam persyaratan fisik ini juga menyangkut kerapuhan dan kebersihan, termasuk bagaimana cara berpakaian. Sebab bagaimanapun juga guru akan selalu dilihat, diamati dan bahkan dinilai oleh para peserta didiknya.

Dari persyaratan yang telah dikemukakan diatas, menunjukkan bahwa guru menempati bagian “tersendiri” dengan berbagai cirri kekhususannya, apalagi jika dikaitkan dengan tugas keprofesiannya. Sesuai dengan tugas keprofesiannya, sifat dan persyaratan tersebut secara garis besar dapat diklasifikasikan ke dalam spektrum yang lebih luas, yakni guru harus:

- a) Memiliki kemampuan professional;
- b) Memiliki kapasitas intelektual;
- c) Memiliki sifat edukasi sosial.

Ketiga syarat kemampuan itu diharapkan telah dimiliki oleh setiap guru sehingga mampu memenuhi fungsinya sebagai pendidik bangsa, guru di sekolah dan madrasah serta pemimpin di masyarakat. Untuk itu, diperlukan kedewasaan dan kematangan diri guru itu sendiri. Dengan kata lain, ketiga syarat kemampuan tersebut perlu dihubungkan dengan tingkat kedewasaan dari seorang guru. Sebagai ilustrasi misalnya seorang guru itu sudah memiliki kapasitas intelektual yang tinggi dan memadai, tetapi bisa jadi belum memiliki kedewasaan di bidang edukasi social

sehingga mungkin masih sulit untuk memenuhi fungsinya sebagai figur yang mendewasakan pihak yang belum dewasa (peserta didik).

Dilihat dari tugas dan tanggung jawabnya, menurut Muhammad Ali tenaga kependidikan menyandang pekerjaan dan jabatan tersebut dituntut beberapa persyaratan sebagai berikut:<sup>65</sup>

- a) Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam.
- b) Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya.
- c) Menuntut tingkat pendidikan keguruan yang memadai.
- d) Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya.
- e) Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupannya.

Untuk itulah seorang guru harus mempersiapkan diri sebaik – baiknya untuk memenuhi panggilan tugasnya, baik berupa training (diklat/penataran) maupun *free service training* (pendidikan keguruan secara formal). Secara khusus, sebagai sebuah profesi keguruan, ada beberapa kriteria seorang guru. Menurut versi *National Education Association (NEA)*, guru berarti jabatan yang melibatkan kegiatan intelektual, menggeluti suatu batang tubuh ilmu yang khusus, memerlukan persiapan profesional yang lama, memerlukan latihan dalam jabatan yang berkesinambungan, menjanjikan karier hidup dan keanggotaan yang permanen, menentukan standarnya sendiri, lebih mementingkan layanan di atas keuntungan pribadi, mempunyai organisasi profesional yang kuat dan terjalin erat. Tidak mudah menjadi guru, perlu persiapan, latihan, pembiasaan dan pendidikan yang cukup. Itulah sebabnya, salah satu kompetensi guru profesional itu harus ada ijazah guru. Ijazah bukan semata-mata karena alasan formalitas.

Selain itu sebagaimana dikemukakan oleh:<sup>66</sup>

- a) Persyaratan fisik yaitu kesehatan jasmani.
- b) Persyaratan psikis yaitu sehat rohaninya serta diharapkan memiliki bakat dan minat keguruan.

---

<sup>65</sup>Muhammad Ali, Tahun 1985, hal.35

<sup>66</sup>Tim Pembina Kuliah Didaktik Metodik Kurikulum UPI Tahun 1989, hal 9.

- c) Persyaratan mental yaitu memiliki sikap mental yang baik terhadap profesi keguruan mencintai dan mengabdikan dedikasi pada tugas jabatannya.
- d) Persyaratan moral yaitu sifat susila dan budi pekerti yang luhur.
- e) Persyaratan intelektual atau akademis yaitu mengenal pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari lembaga pendidikan guru yang memberi bekal untuk menunaikan tugas sebagai pendidik formal di sekolah.

Berdasarkan PP nomor 19 tahun 2007 tentang standar nasional pendidikan, standar tenaga pendidik ditetapkan, pendidik pada usia dini SD / MI, SMP / MTs, SMA / MA atau bentuk lain yang sederajat memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum Diploma IV atau sarjana S1, latar belakang pendidikan tinggi dibidang pendidikan anak usia dini , SD/ MI, SMP/MTs, SMA atau yang sederajat dan kependidikan lain atau psikologi dan sertifikasi profesi guru.

#### **f. Upaya-upaya meningkatkan profesionalisme Tenaga Pendidik**

Profesionalisme tenaga pendidik merupakan acuan yang sangat penting bagi peningkatan dunia pendidikan. banyak cara yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Jalan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik antara lain:

##### **1) Peningkatan kesejahteraan.**

Agar seorang tenaga pendidik bermartabat dan mampu "membangun" manusia muda dengan penuh percaya diri, tenaga pendidik harus memiliki kesejahteraan yang cukup gaji yang memadai. Perlu ditata ulang sistem penggajian tenaga pendidik agar gaji yang diterimanya setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya dan pendidikan putra-putrinya. Dengan penghasilan yang mencukupi, tidak perlu tenaga pendidik bersusah payah untuk mencari nafkah tambahan di luar jam kerjanya. Tenaga pendidik akan lebih berkonsentrasi pada profesinya, tanpa harus mengkhawatirkan kehidupan rumah tangganya serta khawatirkan pendidikan putra-putrinya. Tenaga pendidik mempunyai waktu yang cukup untuk mempersiapkan diri tampil prima di depan kelas. Jika mungkin seorang tenaga pendidik dapat meningkatkan profesinya dengan menulis buku materi pelajaran yang dapat dipergunakan diri sendiri untuk mengajar dan membantu tenaga pendidik lain yang belum

mencapai tingkatnya. Hal ini dapat lebih mensejahterakan kehidupan guru dan akan lebih meningkatkan status sosial tenaga pendidik. Tenaga pendidik akan lebih dihormati dan dikagumi oleh peserta didiknya. Jika anak didik mengagumi tenaga pendikinya maka motivasi belajar siswa akan meningkat dan pendidikan pasti akan lebih berhasil.

- 2) Kurangi beban tenaga pendidik dari tugas-tugas administrasi yang sangat menyita waktu.

Sebaiknya tugas-tugas administrasi yang selama ini harus dikerjakan seorang guru, dibuat oleh suatu tim di Diknas atau Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang disesuaikan dengan kondisi daerah dan bersifat fleksibel (bukan harga mati) lalu disosialisasikan kepada guru melalui sekolah-sekolah. Hal ini dapat dijadikan sebagai pegangan guru mengajar dalam mengajar dan membantu guru-guru pemula untuk mengajar tanpa membebani tugas-tugas rutin guru.

- 3) Penyelenggaraan pelatihan dan sarana.

Salah satu usaha untuk meningkatkan profesionalitas guru adalah pendalaman materi pelajaran melalui pelatihan-pelatihan. Beri kesempatan guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan tanpa beban biaya atau melengkapi sarana dan kesempatan agar guru dapat banyak membaca buku-buku materi pelajaran yang dibutuhkan guru untuk memperdalam pengetahuannya.

- 4) Pembinaan perilaku kerja.

Studi-studi sosiologi sejak zaman Max Weber di awal abad ke-20 dan penelitian manajemen dua puluh tahun belakangan bermuara pada satu kesimpulan utama bahwa keberhasilan pada berbagai wilayah kehidupan ternyata ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja.

- 5) Penciptaan waktu luang.

Waktu luang (*leisure time*) sudah lama menjadi sebuah bagian proses kebudayaan. Salah satu tujuan pendidikan klasik (Yunani-Romawi) adalah menjadikan manusia makin menjadi "penganggur terhormat", dalam arti semakin memiliki banyak waktu luang untuk mempertajam intelektualitas (*mind*) dan kepribadian (*personal*).

- 6) Memahami tuntutan standar profesi yang ada

Upaya memahami tuntutan standar profesi yang ada (di Indonesia dan yang berlaku di dunia) harus ditempatkan sebagai prioritas utama jika guru kita ingin meningkatkan profesionalismenya. Hal ini didasarkan kepada beberapa alasan sebagai berikut: Pertama, persaingan global sekarang

memungkinkan adanya mobilitas guru secara lintas negara. Kedua, sebagai profesional seorang guru harus mengikuti tuntutan perkembangan profesi secara global, dan tuntutan masyarakat yang menghendaki pelayanan yang lebih baik. Cara satu-satunya untuk memenuhi standar profesi ini adalah dengan belajar secara terus menerus sepanjang hayat, dengan membuka diri yakni mau mendengar dan melihat perkembangan baru di bidangnya.

7) Mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan

Kemudian upaya mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan juga tidak kalah pentingnya bagi guru. Dengan dipenuhinya kualifikasi dan kompetensi yang memadai maka guru memiliki posisi tawar yang kuat dan memenuhi syarat yang dibutuhkan. Peningkatan kualitas dan kompetensi ini dapat ditempuh melalui in-service training dan berbagai upaya lain untuk memperoleh sertifikasi.

8) Membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas termasuk lewat organisasi profesi.

Upaya membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas dapat dilakukan guru dengan membina jaringan kerja atau networking. Guru harus berusaha mengetahui apa yang telah dilakukan oleh sejawatnya yang sukses.

9) Mengembangkan etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstituen

Selanjutnya upaya membangun etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstituen merupakan suatu keharusan di zaman sekarang. Semua bidang dituntut untuk memberikan pelayanan prima. Guru pun harus memberikan pelayanan prima kepada konstituennya yaitu siswa, orang tua dan sekolah sebagai stakeholder. Terlebih lagi pelayanan pendidikan adalah termasuk pelayanan publik yang didanai, diadakan, dikontrol oleh dan untuk kepentingan publik. Oleh karena itu guru harus mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada publik.

10) Mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreativitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir agar senantiasa tidak ketinggalan dalam kemampuannya mengelola pembelajaran.

Guru dapat memanfaatkan media dan ide-ide baru bidang teknologi pendidikan seperti media presentasi, komputer (*hard technologies*) dan juga pendekatan-pendekatan baru bidang teknologi pendidikan (*soft technologies*). Upaya-upaya guru untuk



meningkatkan profesionalismenya tersebut pada akhirnya memerlukan adanya dukungan dari semua pihak yang terkait agar benar-benar terwujud. Pihak-pihak yang harus memberikan dukungannya tersebut adalah organisasi profesi seperti PGRI, pemerintah dan juga masyarakat.

Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.<sup>67</sup>

Profesionalisme adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Seorang guru yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi. Ia akan selalu mengembangkan dirinya sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman sehingga keberadaannya senantiasa memberikan makna profesional.

### 3. Kinerja

#### a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

*Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses<sup>68</sup>. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan<sup>69</sup>.

---

<sup>67</sup>Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru, Algensindo, 2000, hal. 80.

<sup>68</sup>Nurlaila, *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair: 2010, hal. 71.

<sup>69</sup>Luthans. *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-hill. 2005, hal. 165.

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan<sup>70</sup>.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama<sup>71</sup>.

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku<sup>72</sup>. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

## b. Hakikat Kinerja

Kinerja yang profesional sangat penting demi keseimbangan antara output dan input dalam sebuah pekerjaan, kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu lembaga atau organisasi.

Pandangan ahli berbeda-beda dalam memaknai kinerja, salah satunya seperti yang dikemukakan oleh Rivai, kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.<sup>73</sup>

Pengertian lain tentang kinerja seperti yang dikemukakan oleh Ilyas kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun

---

<sup>70</sup>Mangkunegara dan Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung: 2002, hal. 22.

<sup>71</sup>Rivai, Vethzal dan Basri. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2005, hal. 50.

<sup>72</sup>Mischael Armstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta. 1999, hal. 15.

<sup>73</sup>Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta:PT. Rajagrafindo Persada, 2005, hal.309

struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.<sup>74</sup>

Dua pengertian kinerja diatas mempunyai perbedaan, perbedaannya terletak pada pengertian kinerja yang satu menitik beratkan kepada perilaku nyata sedangkan pandangan lain kinerja adalah penampilan dan hasil karya.

Simamora berpendapat bahwa kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya.<sup>75</sup> Pendapat berbeda oleh Shadily, bahwa kinerja atau performance adalah berdaya guna prestasi atau hasil.<sup>76</sup>

Memaknai kata kinerja begitu banyak pendapat dari para ahli, adapula yang mendefinisikan kinerja yaitu hasil atau keluaran dari suatu proses.<sup>77</sup> Pandangan kinerja dari sudut manajemen adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.<sup>78</sup>

Mangkunegara mengemukakan tentang kinerja, kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.<sup>79</sup>

Adapula yang memaknai kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.<sup>80</sup>

Sedangkan Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau

<sup>74</sup>Ilyas Yaslis, *Kinerja, Teori dan Penelitian*, Yogyakarta: Liberty, 2005, hal. 55

<sup>75</sup>Simamora, Bilson, *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan* (Jakarta : Gramedia Pustaka, 2003), hal.45

<sup>76</sup>Shadily, Hasan, *Sosiologi untuk masyarakat Indonesia*. (Jakarta : Rineka Cipta. 1991), hal.425

<sup>77</sup>Nurlaila, *Manajemen Sumber Daya Manusia I*, Penerbit LepKhair. 2010, hal.71

<sup>78</sup>Luthans, F., *Organizational Behavior*, New York: McGraw-hill, 2005, hal.165

<sup>79</sup>Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya. Bandung, 2002, hal.22

<sup>80</sup>Rivai, Vethzal & Basri, *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2005, hal. 50

organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.<sup>81</sup>

Pengertian kinerja yang berbeda dengan mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.<sup>82</sup>

Menurut Dharma pengukuran kinerja harus mempertimbangkan hal-hal berikut :<sup>83</sup>

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan harus dicapai.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya).
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Menurut Sendow mengemukakan bahwa terdapat enam kriteria pokok untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :<sup>84</sup>

a) *Quality*

Arti dari *quality* adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b) *Quantity*

Arti dari *quantity* adalah jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

c) *Timelines*

Arti dari *timelines* adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

d) *Cost-effectiveness*

Arti dari *cost effectiveness* adalah tingkat sejauh mana penggunaan sumberdaya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) yang dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya.

<sup>81</sup>Mathis, R.L. & J.H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia, Jakarta: Salemba Empat. 2006, hal.65

<sup>82</sup>Amstrong, Mischael, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Sofyan dan Haryanto, Jakarta :PT. Elex Media Komputindo, 1999, hal.15

<sup>83</sup>Dharma, Surya, *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004, hal. 355

<sup>84</sup>Sendow, *Pengukuran Kinerja Karyawan*, Jakarta: Gunung Agung, 2007, hal.30

e) *Need for Supervision*

Arti dari *need for supervision* adalah tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f) *Interpersonal impact*

Arti dari *interpersonal impact* adalah tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Ukuran kinerja atau prestasi kerja secara umum yang kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar menurut Hady Sutrisno meliputi sebagai berikut:<sup>85</sup>

- a) Hasil kerja
- b) Pengetahuan pekerjaan
- c) Inisiatif
- d) Kecekatan mental
- e) Sikap dan
- f) Disiplin.

Selanjutnya Gibson mengungkapkan beberapa metode penilaian kinerja, terdiri dari:<sup>86</sup>

- a) Metode Skala Penilaian Grafik
- b) Metode Skala Penilaian Perilaku
- c) Metode Manajemen Berdasarkan Sasaran.

Penilaian kinerja ini merupakan proses pengukuran terhadap tingkat penyelesaian (*degree of completion*) tugas-tugas yang dilakukan oleh pegawai selama masa tertentu dengan menggunakan instrumen yang sesuai dengan karakteristik tugas tersebut. Selanjutnya agar dapat menghasilkan penilaian kinerja yang valid dan readable, maka perlu adanya instrumen pengukuran kinerja sebagai alat yang dipakai untuk mengukur kinerja individu seorang pegawai.<sup>87</sup>

Menurut A. Tabrani Rusyan Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi

---

<sup>85</sup>Sutrisno, Hadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta :Andi Offset, 2009, hal. 167

<sup>86</sup>Gibson & Ivancevich & Donnely, *Organisasi dan manajemen. Perilaku, struktur, proses*, Jakarta :Erlangga, 1994, Edisi keempat. hal. 110

<sup>87</sup>LAN, *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesi*, Jakarta: Pusat Kajian Kinerja Kelembagaan LAN, 2003, hal. 259

pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.<sup>88</sup>

Mitrani mendefinisikan Kinerja sebagai pernyataan sejauh mana seseorang telah memainkan perannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran-sasaran khusus yang berhubungan dengan peranan perseorangan, dan atau dengan memperlihatkan kompetensi-kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi apakah dalam suatu peranan tertentu, atau secara lebih umum.<sup>89</sup>

Mc Clelland mendefinisikan Kinerja sebagai cerminan dari keseluruhan cara seseorang dalam menetapkan tujuan prestasinya. Seorang guru yang baik bekerja dengan perencanaan-perencanaan yang matang sehingga tujuan yang direncanakan dapat tercapai.<sup>90</sup>

Pada dasarnya Kinerja menurut Anderson dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individu dan faktor situasi. Pada faktor individu, jika seseorang melihat Kinerja yang tinggi merupakan jalur untuk memenuhi kebutuhannya, maka ia akan mengikuti jalur tersebut.

Sedangkan faktor situasi menyebutkan bahwa Kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan dasar. Jika motivasi tinggi tetapi kemampuan dasar rendah, maka Kinerja akan rendah dan jika kemampuan tinggi tetapi motivasi yang dimiliki rendah maka Kinerja pun akan rendah, atau sebaliknya.<sup>91</sup>

Menurut Prawirasentono “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.<sup>92</sup>

Mengenai manfaat penilaian kinerja ditinjau dari aspek pengembangan SDM, Ruki menyatakan “hasil dari sebuah program manajemen kinerja akan membantu organisasi atau perusahaan

<sup>88</sup>Tabrani Rusyan dkk., *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta, 2000, hal.17

<sup>89</sup>Alain Mitrani, et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*, Jakarta: Pustaka Utama Graffiti, 1995, hal.131

<sup>90</sup>D.C. Winter McClelland, *Motivation Economic Achievement*, New York: The Free Press, 1971, hal. 46

<sup>91</sup>N.H. Anderson, *Performance = Motivation x Ability: An Integration Theoretical Analysis*, Journal of Personality and Social Psychology, 1984, hal. 598

<sup>92</sup>Prawirosentono, Suryadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BP – FE, 2003, hal. 2

untuk merencanakan dan melaksanakan program-program lain dengan lebih cepat dan baik.<sup>93</sup>

Adapun tujuan penilaian kinerja dilakukan menurut Sastrojadiwiryono adalah :<sup>94</sup>

- a) Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan.
- b) Nasehat yang perlu disampaikan oleh para tenaga kerja dalam perusahaan.
- c) Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong memperbaiki /meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.
- d) Cara menetapkan kinerja yang diharapkan dari pemegang tugas dan pekerja.
- e) Landasan/ bahan informasi dan pengambilan keputusan baik promosi, gaji, mutasi maupun kegiatan ketenagakerjaan.

Demikian konsepsi kinerja yang merupakan salah satu sasaran dari pelaksanaan tugas karyawan, artinya setiap pelaksanaan tugas melahirkan suatu hasil kerja (kinerja) yang dinilai guna mengetahui tingkat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Arti pentingnya penilaian kinerja tidak saja untuk memperbaiki pelaksanaan tugas karyawan, tetapi berorientasi pada pengembangan karier. Dalam hal ini Rachmawati menyatakan “evaluasi kinerja sering dipakai sebagai dasar penggajian, promosi atau pelatihan yang diperlukan”.<sup>95</sup>

Menurut Bastian kinerja organisasi adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi tersebut.<sup>96</sup>

Armstrong dan Baron menjelaskan bahwa kinerja (performance) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.<sup>97</sup> Sedangkan menurut Widodo mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai

---

<sup>93</sup>Ahmad Ruki, S., *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2004, hal. 17

<sup>94</sup>Siswanto Sastrojadiwiryono, B., *Manajemen Pegawai Indonesia*, Jakarta :Bumi Aksara, 2005, hal. 233

<sup>95</sup>Rachmawati, Ike Kusdyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2008, hal. 123

<sup>96</sup>Hessel Nogi S, Tangkilisan, *Manajemen Publik*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana, 2005, hal. 175

<sup>97</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007, hal. 2

dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dari definisi diatas kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.<sup>98</sup>

Kemudian Menurut Mahsun tentang kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.<sup>99</sup>

Kemudian Keban menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan. Yang berarti bahwa kinerja dijabarkan sebagai stratifikasi atau penilaian suatu pekerjaan dipandang seberapa tinggi tingkat pencapaian hasil atas tujuan yang ditetapkan.<sup>100</sup>

Sedangkan Ivancevich, Donnelly dan Gibson mengatakan bahwa kinerja adalah ukuran utama keberhasilan suatu organisasi dan tanggung jawabnya. Pendapat ini menegaskan bahwa kinerja merupakan standar organisasi untuk mencapai keberhasilan yang menjadi tanggung jawabnya.<sup>101</sup>

Kemudian menurut Budiyanto mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan proses standarisasi pekerjaan dan penilaian pekerjaan yang telah dilakukan dengan menggunakan parameter standar kerja yang telah ditetapkan tersebut.<sup>102</sup>

Berbagai pandangan dan pendapat oleh para ahli diatas mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari dalam suatu organisasi atau lembaga, yang merupakan prestasi kerja seseorang yang dapat diukur, berkaitan dengan kemampuan dan keahlian pribadi yang mempengaruhi lembaga atau organisasi secara keseluruhan.

### c. Urgensi Kinerja Profesional

Tenaga pendidik yang profesional sangat dibutuhkan, dan selain itu ada juga masalah lain dalam dunia pendidikan yaitu

---

<sup>98</sup>Widodo, Joko, *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*, Jakarta: Bayumedai Publishing, 2006, hal. 78

<sup>99</sup>Mahsun, Mohammad, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta. 2006, hal. 25

<sup>100</sup>Keban, Yaremis T., *Indikator Kinerja Pemda: Pendekatan Manajemen Dan Kebijakan*, Yogyakarta: Fisip UGM, 1995, hal. 1

<sup>101</sup>Gibson, Ivancevich. D., *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta: Binarupa Aksara. 1996, hal. 48

<sup>102</sup>Budiyanto, Eko, *Sistem Informasi Manajemen Sumber daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013, hal. 57



minimnya tenaga pengajar dalam suatu lembaga pendidikan juga memberikan celah seorang tenaga pendidik untuk mengajar yang tidak sesuai dengan keahliannya. Sehingga dampaknya adalah peserta didik sebagai anak didik tidak mendapatkan hasil pembelajaran yang maksimal. Padahal peserta didik ini adalah sasaran pendidikan yang dibentuk melalui bimbingan, keteladanan, bantuan, latihan, pengetahuan yang maksimal, kecakapan, keterampilan, nilai, sikap yang baik dari seorang tenaga pendidik. Maka hanya dengan seorang tenaga pendidik profesional hal tersebut dapat terwujud secara utuh, sehingga akan menciptakan kondisi yang menimbulkan kesadaran dan keseriusan dalam proses kegiatan belajar mengajar.

Seorang tenaga pendidik dalam sebuah lembaga pendidikan yang mengalami perubahan tingkah laku, teknologi dan perkembangan zaman yang selalu dinamis akan menghadapi berbagai persoalan dalam proses pembelajaran, persoalan di dalam kelas, di luar kelas, dan di lingkungan masyarakat ketika siswa sudah kembali ke rumah. Seorang tenaga pendidik tidak hanya dituntut ketika pengajaran atau proses pengajaran yang baik saja tetapi persoalan di luar sekolah termasuk tanggung jawab seorang tenaga pendidik.

Perbedaan seorang tenaga pendidik yang mengajar dan seorang tenaga pendidik yang mendidik yaitu bertanggung jawab atas peserta didiknya ketika berada di lingkungan sekolah maupun diluar sekolah. Karena pengajaran dan pendidikan mempunyai hal yang berbeda, mendidik adalah pemberian pengetahuan dan nilai sedangkan mengajar adalah proses pemberian pengetahuan.

Proses pembelajaran di dalam kelas dan di lingkungan sekolah merupakan hal urgen bagi seorang tenaga pendidik, maka seorang tenaga pendidik diharuskan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi yang dimiliki seorang tenaga pendidik sangat membantu peserta didik dalam pembentukan peserta didik yang berkarakter dan pendidikan yang berkualitas.

Tenaga pendidik yang profesional memerlukan kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, membuat bahan ajar dalam setiap pertemuan, mengajarkan dengan konsep dan metode yang bervariasi, mampu berkomunikasi dengan peserta didik berupa pemberian pertanyaan dan pengamatan perilaku dan sikap selama proses pembelajaran, dan mengevaluasi hasil belajar.

Seorang tenaga pendidik profesional dituntut agar dapat melakukan pekerjaannya dengan rapih, teratur, konsisten, dan

kreatif serta inovatif dalam menghadapi pekerjaannya, karena pekerjaan itu akan dinilai sebagai ibadah dan akan mendapat balasan baik balasan di dunia maupun balasan di akhirat. Hal diatas bahwa seorang tenaga pendidik adalah suatu profesi yang profesinya harus ditekuni dengan kesungguhan dan pengetahuan dan sejalan dengan firman Allah dalam Surat Al-Qashash ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ

*“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.*

Bekerja dengan sungguh-sungguh dan kematangan serta kemantapan pengetahuan sebagai karakteristik tenaga pendidik yang professional sehingga pola pengajaran dan pendidikan terhayati kepada peserta didik sebagai peserta didik. Kemantapan bekerja dan kematangan pengetahuan ini tidak didapati melalui pengalaman saja tetapi melalui proses pelatihan dan pengembangan diri serta pengawasan dari kepala sekolah. Dengan kesungguhan memperbaiki pola bekerja yang tinggi maka setiap permasalahan yang dihadapi akan ada jalan keluar dengan solusi yang baik dan akan berpengaruh terhadap ketenangan proses belajar mengajar.

Kemampuan dan kesanggupan tenaga pendidik dalam mengelola pembelajaran merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang tenaga pendidik. Urgensinya suatu kompetensi tenaga pendidik dalam pembelajaran merupakan sebuah tuntutan pada saat ini. Tenaga pendidik dituntut agar mampu menciptakan dan menggunakan keadaan positif untuk membimbing peserta didik ke dalam pembelajaran yang kondusif agar peserta didik dapat mengembangkan kompetensinya. Kemampuan menjalankan tugasnya dalam membimbing dan mengajarkan materi sesuai dengan kurikulum yang digunakan dalam lembaga tersebut merupakan kompetensi tenaga pendidik yang dilatar belakangi oleh sikap profesionalisme dalam kinerja.

Tenaga pendidik harus dapat menguasai terhadap iklim belajar dan pemikiran pelajar saat proses belajar berlangsung ataupun diluar pembelajaran. Tenaga pendidik harus memahami sikap peserta didik yang akan mempengaruhi terhadap proses belajarnya. Hal ini menuntut tenaga pendidik agar mampu berkompetensi dengan

memiliki jiwa inovatif, kreatif, dan kapabel, meninggalkan sikap konservatif, tidak bersifat defensif tetapi mampu membuat anak lebih bersifat ofensif .

Mengembangkan kompetensi tenaga pendidik yang meliputi kompetensi keterampilan proses dan kompetensi penguasaan pengetahuan merupakan unsur yang harus dikolaborasikan dalam bentuk satu kesatuan yang utuh dan membentuk kemampuan struktur yang harus dimiliki, karena kompetensi seorang tenaga pendidik yang profesional dengan seperangkat kemampuan tenaga pendidik merupakan kebutuhan pendidikan di sekolah, masyarakat.

Proses belajar mengajar akan berpengaruh positif disebabkan seorang tenaga pendidik yang menguasai terhadap kemampuan yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Proses belajar mengajar yang harus dikuasai seorang tenaga pendidik meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, kemampuan dalam menganalisis, menyusun program perbaikan dengan meremedial (membuat analisa evaluasi ulangan) dan pengayaan, serta menyusun program bimbingan dan konseling.

Menguasai pengetahuan bagi seorang tenaga pendidik harus dimiliki dengan menguasai berbagai pengetahuan sebagai bahan dan materi yang diajarkan mempunyai kualitas serta menunjukkan keluasan dan kedalaman pengetahuan seorang tenaga pendidik. Pemahaman terhadap wawasan pendidikan, pengembangan diri dan profesi, pengembangan potensi peserta didik, dan penguasaan akademik.

Profesionalisme kinerja guru diwujudkan dengan menguasai landasan pengajaran dan kependidikan, materi ajar sebagai bahan pengajaran, seorang tenaga pendidik dituntut dapat menyusun program pengajaran, menilai dan mengevaluasi hasil dan proses belajar mengajar.

Kemampuan tenaga pendidik dalam mengajar yang sesuai dengan standar pendidikan dan bahan pengajaran memberikan dampak positif terhadap hasil belajar. Pengajaran dengan konsep dan metode yang inovatif diharapkan membawa perubahan hasil akademik peserta didik, sikap peserta didik. Pola kinerja tenaga pendidik yang dikembangkan melalui pelatihan akan meningkatkan motivasi belajar peserta didik dan perubahan metode pengajaran, dan sebaliknya jika kemampuan metode pengajaran dan memberikan motivasi yang dimiliki tenaga pendidik sangat sedikit akan berakibat bukan saja menurunkan prestasi belajar peserta didik tetapi juga menurunkan tingkat kinerja tenaga pendidik.

kemampuan tenaga pendidik dalam mengajar dengan berbagai metode yang inovatif, menguasai materi pengajaran menjadi sangat penting dan menjadi keharusan bagi tenaga pendidik untuk dimiliki dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mengajar hanya sekedar menggugurkan kewajiban yang pada gilirannya memberikan rasa bosan bagi tenaga pendidik maupun peserta didik untuk menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing.

Untuk mengukur tingkat profesionalisme tenaga pendidik dapat melalui lima indikator,<sup>103</sup> yaitu :

- a) Kemampuan profesional (*professional capacity*), sebagaimana terukur dari ijazah, jenjang pendidikan, jabatan dan golongan, serta pelatihan.
- b) Upaya profesional (*professional efforts*), sebagaimana terukur dari kegiatan mengajar, pengabdian dan penelitian.
- c) Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional (*teacher's time*), sebagaimana terukur dari masa jabatan, pengalaman mengajar serta lainnya.
- d) Kesesuaian antara keahlian dan pekerjaannya (*link and match*), sebagaimana terukur dari mata pelajaran yang diampu, apakah telah sesuai dengan spesialisasinya atau tidak,
- e) Tingkat kesejahteraan (*prosperiousity*) sebagaimana terukur dari upah, honor atau penghasilan rutinnya. Tingkat kesejahteraan yang rendah bisa mendorong seorang pendidik untuk melakukan kerja sambilan, dan bilamana kerja sambilan ini sukses, bisa jadi profesi mengajarnya berubah menjadi sambilan.

Dengan demikian, apa yang disampaikan seorang tenaga pendidik akan berpengaruh terhadap hasil pembelajaran. Sebaliknya, jika hal di atas tidak terealisasi dengan baik, maka akan berakibat ketidakpuasan peserta didik dalam proses kegiatan belajar mengajar.

Tidak kompetennya seorang tenaga pendidik dalam penyampaian bahan ajar secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap hasil dari pembelajaran. Karena proses pembelajaran tidak hanya dapat tercapai dengan keberanian, melainkan faktor utamanya adalah kompetensi yang ada dalam pribadi seorang tenaga pendidik. Keterbatasan pengetahuan tenaga pendidik dalam penyampaian materi baik dalam hal metode ataupun penunjang pokok pembelajaran lainnya akan berpengaruh terhadap pembelajaran.

---

<sup>103</sup>A. Samana, *Profesionalisme Kejuruan*, Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 1994, hal.27

Mengembangkan profesionalitas berlandaskan karakter, dengan menggunakan model tersebut profesionalitas dapat dikembangkan dengan mendinamiskan tiga pilar utama karakter yaitu : Keunggulan (*excellence*), kemauan kuat (*passion*) pada profesionalisme, dan etika (*ethical*).

- 1) *Excellence* (keunggulan), yang mempunyai makna bahwa guru harus memiliki keunggulan tertentu dalam bidang dunianya, dengan cara:
  - a) *Comitment* atau *purpose*, yaitu memiliki komitmen untuk senantiasa berada dalam koridor tujuan dalam melaksanakan kegiatannya demi mencapai keunggulan.
  - b) *Opening your gift* atau *ability*, yaitu memiliki kecakapan dalam menemukan potensi dirinya
  - c) *Being the first and the best you can be* atau *motivation*, yaitu memiliki motivasi yang kuat untuk menjadi yang pertama dan terbaik dalam bidangnya
  - d) *Continuous improvement*, yaitu senantiasa melakukan perbaikan secara terus-menerus
- 2) *Passian for profesionalisme*, yaitu kemauan kuat yang secara intrinstik menjiwai keseluruhan pola-pola profesionalitas, yaitu:
  - a) *Passion for knowledge*: yaitu semangat untuk senantiasa menambah pengetahuan baik melalui cara formal maupun cara informal.
  - b) *Passion for business*: yaitu semangat untuk melakukan secara sempurna dalam melaksanakan usaha, tugas dan misinya.
  - c) *Passion for service* yaitu semangat untuk memberikan pelayanan yang terbaik terhadap apa yang menjadi tanggung jawab.
  - d) *Passion for people*: yaitu semangat untuk mewujudkan pengabdian kepada orang lain lain atas dasar kemanusiaan
- 3) *Ethical* (etika), etika terwujud dalam watak sekaligus fondasi utama bagi terwujudnya profesionalitas paripurna. Dalam pilar ketiga ini, sekurang-kurangnya ada enam karakter yang essensial yaitu:
  - a) *Trustworthiness*, yaitu kejujuran atau dipercaya dalam keseluruhan kepribadian dan perilakunya.
  - b) *Responsibility* yaitu tanggung jawab terhadap dirinya, tugasnya, keluarga, lembaga, bangsa, dan Allah Swt.
  - c) *Respect* yaitu sikap untuk menghormati siapapun yang terkait langsung atau tidak langsung dalam profesi.
  - d) *Fairness* yaitu melaksanakan tugas secara konsekuen sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

- e) *Care* yaitu penuh kepedulian terhadap berbagai hal yang terkait dengan tugas profesi.
- f) *Citizenship* yaitu menjadi warga Negara yang memahami seluruh hak dan kewajibannya serta mewujudkannya dalam perilaku profesinya.<sup>104</sup>

#### **d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya:

##### 1) Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

##### 2) Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

##### 3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku<sup>105</sup>. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

##### 4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

---

<sup>104</sup>Ali Mudlofir, *Pendidik profesional*, Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada, 2013, cet.ke-2, hal.131

<sup>105</sup>Prawirosentono dan Suryadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE. 1999, hal. 27.

#### e. Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut<sup>106</sup>:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

#### f. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu<sup>107</sup>:

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

---

<sup>106</sup>Mangkunegara dan Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung: 2002, hal. 68.

<sup>107</sup>Robbins dan Stephen P. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta: 2006, hal. 260.

### g. Pengukuran Kinerja

Untuk mengukur kinerja, dapat digunakan beberapa ukuran kinerja. Beberapa ukuran kinerja yang meliputi; kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan mengemukakan pendapat, pengambilan keputusan, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja. Ukuran prestasi yang lebih disederhana terdapat tiga kriteria untuk mengukur kinerja, pertama; kuantitas kerja, yaitu jumlah yang harus dikerjakan, kedua, kualitas kerja, yaitu mutu yang dihasilkan, dan ketiga, ketepatan waktu, yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah ditetapkan.

### h. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan atau dikenal dengan istilah “Performance appraisal”, menurut pendapat Leon C. Megginson, sebagaimana dikutip Mangkunegara, Anwar Prabu adalah<sup>108</sup>: “Suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan”.

Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.

Berdasarkan pendapat dua ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai kinerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Disamping itu pula, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada di bagian personalia.

Menurut Handoko, Hani, mengatakan bahwa Penilaian Kinerja dapat digunakan untuk:<sup>109</sup>

- a) Perbaikan kinerja, umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk meningkatkan prestasi.

---

<sup>108</sup>Mangkunegara dan Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung: 2002, hal. 12.

<sup>109</sup>Handoko dan Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta, hal. 69.



- b) Penyesuaian-penyesuaian gaji, evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk gaji lainnya.
- c) Keputusan-keputusan penempatan, promosi dan mutasi biasanya didasarkan atas kinerja masa lalu. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.
- d) Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan, kinerja yang jelek mungkin menunjukkan perlunya latihan. Demikian juga sebaliknya, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- e) Perencanaan dan pengembangan karier, umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

Penyimpangan-penyimpangan proses staffing, kinerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

Melihat ketidak akuratan informasional, kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen lain, seperti sistem informasi manajemen. Menggantungkan pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang tidak tepat.

Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

Menjamin kesempatan yang adil, penilaian kinerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa deskriminasi.

Melihat tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan dan masalah-masalah pribadi lainnya.

#### **i. Peran Kinerja Tenaga Pendidik dalam Pendidikan**

Kompetensi atau kemampuan tenaga pendidik dalam mengelola kelas sehingga proses pembelajaran menjadi kondusif merupakan indikator kreatifitas dan efektifitas tenaga pendidik. Hal itu dapat dicapai jika tenaga pendidik dapat: memusatkan kepribadian dan kompetensinya dalam mengajar, menerapkan

metode pembelajarannya, memusatkan pada proses dan produknya, dan menemukan pada kompetensi yang relevan.<sup>110</sup>

Dalam terminologi Islam, tenaga pendidik diistilahkan dengan *murabby*, satu akar kata dengan *rabb* yang berarti Tuhan. Jadi, fungsi dan peran guru dalam sistem pendidikan merupakan salah satu manifestasi dari sifat ketuhanan.

Demikian mulianya posisi tenaga pendidik, sampai-sampai Tuhan dalam pengertian sebagai *rabb* mengidentifikasi diri-Nya sebagai rabbul'alamin Sang Maha Guru, Guru seluruh jagad raya. Untuk itu, kewajiban pertama yang dibebankan setiap hamba sebagai murid Sang Maha Guru adalah belajar, mencari ilmu. Setelah itu, setiap orang yang telah mempunyai ilmu pengetahuan memiliki kewajiban untuk mengajarkannya kepada orang lain. Dengan demikian, profesi mengajar adalah sebuah kewajiban yang merupakan manifestasi dari ibadah. Sebagai konsekuensinya, barang siapa yang menyembunyikan sebuah pengetahuan maka ia telah melangkahkan kaki menuju jurang api neraka.

Adapun pengertian guru menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yakni sebagaimana tercantum dalam Bab I Ketentuan Umum pasal 1 ayat (1) sebagai berikut: guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan dasar dan menengah.<sup>111</sup>

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Kinerja seorang guru selalu mendapat perhatian dari wali murid dalam mendidik karena sangat berkaitan dengan proses belajar mengajar dan hasil belajar berupa prestasinya di dalam kelas. Bahwa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja guru adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Pengertian guru seperti yang telah dikemukakan oleh seorang ahli Petersalim dalam kamus bahasa Indonesia Kontemporer mengartikan guru adalah orang yang pekerjaannya mendidik, mengajar, dan mengasahi, sehingga seorang guru harus bersifat mendidik.<sup>112</sup>

---

<sup>110</sup>Subandijah, *Pengembangan dan Inovasi Kurikulum*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996), cet.ke-2, hal.6 cet. Ke-2

<sup>111</sup>Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Bandung: Citra Umbara, 2006, h. 2-3

<sup>112</sup>Salim, Yeny Salim, *Kapita Selekta Pendidikan Islam dan Umum*, Jakarta: 1993, hal. 492

Tenaga pendidik yang potensi harus dikembangkan secara maksimal, dengan mengadakan kegiatan pembelajaran yang mengarahkan peserta didik terhadap peningkatan kreatifitas dan inovasi method pembelajaran serta etos keilmuan menjadikan subyek pembelajaran untuk menggali materi pengajaran yang mendalam untuk mengeksplorasi bakat dan potensi peserta didik yang dimiliki.

Tenaga pendidik yang profesional ia akan melakukan terobosan pengajaran dengan menemukan metode-metode baru dalam pendidikan dan pembelajaran.”<sup>113</sup> Terobosan pengajaran dengan menyesuaikan dengan perkembangan zaman dan karakteristik siswa.

Kemampuan yang professional dari seorang guru dalam menguasai kelas dan proses pembelajaran yang kondusif sangat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Hal ini dapat dicapai jika guru dapat memusatkan kepribadian dan kompetensinya dalam mengajar, menerapkan teknik dan metode pembelajaran yang tepat dan dinamis, materi pembelajaran yang produktif, dan menemukan pada kompetensi yang relevan.

Memiliki pengetahuan yang beraneka ragam, wawasan yang luas, dan keterampilan yang memadai dalam arti sesuai dengan tuntutan zaman dan kemajuan sains dan teknologi sangat dibutuhkan oleh seorang guru yang kinerjanya profesional.

Proses pembelajaran yang diajarkan oleh guru dengan materi dan metode yang dinamis mempunyai tujuan mewujudkan pendidikan nasional dalam skala mikro maupun makro. Sehingga siswa mempunyai ilmu pengetahuan dan kompetensi yang cukup memadai pada masanya, dan tumbuh motivasi untuk selalu mengembangkannya dimasa yang akan datang.

Guru mempunyai peranan penting dalam mengelola kelas dan proses pembelajaran. Kelas sebagai tempat belajar para siswa akan mempunyai kesan positif dan menyenangkan jika seorang guru mampu menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan, sehingga materi pelajaran dapat mudah ditangkap oleh para siswa dan potensi yang ada dalam dirinya secara maksimal.

Pemilihan teknik dan metode yang tepat dalam kegiatan belajar mengajar, dan teknik pengajaran bersifat dinamis sesuai dengan materi pelajaran dan selaras dengan perkembangan sains dan teknologi serta memahami karakteristik siswa mutlak dilakukan

---

<sup>113</sup>Gordon Dryen dan Jeannette Vos, *Revolusi Cara Belajar*The Learning Revolution: *Belajar Akan Efektif Kalau Anda Dalam Keadaan"Fun" bagian I: Keajaiban Pikiran.* Bandung: Kaifa, 2000, cet.ke-1, hal. 83

dapat menjadikan proses pembelajaran yang “*fun*” dan menguasai kompetensinya. Siswa tidak hanya dijadikan subyek yang aktif untuk mengembangkan kreatifitas dan kemampuannya dalam proses pembelajaran di kelas.

Tenaga pendidik seharusnya mempunyai rencana pembelajaran sehingga ia tahu sampai mana dia mengajar, bukan hanya sekedar untuk diingat dengan memberikan pengetahuan dan menerapkan pemahaman yang menghasilkan *skill*, atau mengajar, tetapi mempunyai tujuan untuk merefleksikan para peserta didik dengan sasaran dapat mengubah sikap mereka, sebab, pembelajaran tertinggi yang dapat diberikan adalah mengubah sikap siswa. Berdasarkan teori-teori diatas bahwa yang dimaksud proses pembelajaran adalah terobosan-terobosan yang dilakukan oleh guru dalam pembelajaran dengan menemukan metode-metode baru dan metode baru tersebut disesuaikan dengan perkembangan zaman dan karakteristik siswa. Sebagai peletak utama dan pertama dalam mendidik anak, maka pendidikan agama harus dilakukan orang tua sejak dalam kandungan sampai anak dewasa. Pada fase dalam kandungan, orang tua menjaga diri dari makanan, minuman dan tingkah laku yang melanggar ajaran agama, begitupun pada fase kanak-kanak orang tua dengan membiasakannya pada tingkah laku yang diajarkan agama, dengan sendirinya muatan-muatan pembiasaan tersebut akan terbawa sampai dewasa. Tentunya, hal ini dilakukan oleh orang tua adalah untuk bisa membawa anak kepada alam kedewasaan iman yang seimbang dalam aspek ini, maka penghayatan agamanya pun berjalan harmonis antara doktrin agama dengan penghayatan konkret dalam kehidupan sehari-hari.

Pendidikan formal disekolah dengan mempunyai tenaga pendidik yang bertanggung jawab terhadap kewajiban-kewajibannya akan berpengaruh terhadap aspek kehidupan serta tanggung jawab moral yang berat untuk memperbaiki dunia pendidikan dengan menciptakan generasi yang berkualitas, itulah sebabnya dituntut sebagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang-orang berkecimpung dibidang keguruan yaitu para calaon guru, agar kelak diharapkan bisa menunaikan tugasnya mendidik dan mengajar peserta didiknya dengan baik.

Tenaga pendidik adalah pendidik yang harus memiliki persyaratan yang dibutuhkan. Seorang guru harus memenuhi syarat sebagai pendidik yaitu:

- a) Merasa terpanggil sebagai tugas suci.
- b) Mencintai dan mengasih sayangi peserta didik.
- c) Mempunyai rasa tanggung jawab yang penuh akan tugasnya.

Syarat-syarat seorang tenaga pendidik diatas jika dilihat lebih dekat hal tersebut adalah syarat yang melekat terhadap seorang tenaga pendidik. Menjadi tenaga pendidik terpanggil sebagai tugas suci adalah benar, karena tugas ini menjadikan generasi bangsa yang berkualitas, berakhlak mulia atau sebaliknya merosotnya akhlak bangsa dan buruknya pengetahuan disebabkan oleh pendidika di sekolah yang tidak baik. Syarat kedua seorang cinta dan sayang terhadap siswa, syarat ini sudah melekat dalam diri seorang tenaga pendidik hanya cara mencintai dan menyanyangi guru berbeda dengan orang tua dan teman-temannya, seorang tenaga pendidik yang mencintai siswanya tidak membiarkan siswanya tidak memahami pelajarannya atau membiarkan siswa berperilaku buruk ini bukan cinta dan kasih sayang tetapi sebaliknya membencinya. Syarat ketiga yaitu bertanggung jawab atas tugasnya.

Bertanggung jawab atas tugas guru adalah indikasi seorang tenaga pendidik yang bekerja secara professional, tanggung jawab tenaga pendidik menjadikan siswa yang nyaman dalam belajar, peserta didik termotivasi untuk selalu belajar dan selalu bersikap baik disekolah dan diluar sekolah.

Syarat pokok lain yang harus dimiliki seorang tenaga pendidik sebagai pendidik adalah:

- a) Memiliki pengetahuan lebih.
- b) Mengimplisitkan nilai dan pengetahuannya.
- c) Bersedia menularkan pengetahuan dan kemampuannya kepada orang lain.<sup>114</sup>

Pendidik yang memenuhi persyaratan diatas merupakan teladan bagi peserta didik, seorang harus memiliki pengetahuan lebih akan menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif karena antara tenaga pendidik dan peserta didik dapat berinteraksi dan menyalurkan informasinya dengan tidak ada anggapan bahwa siswa bosan dengan pelajaran tertentu karena sudah didapatnya dikelas sebelumnya. Hal ini terjadi karena tenaga pendidik tidak memperbaharui pengetahuannya sehingga menimbulkan kebosanan bagi sebagai penerima informasi.

Melaksanakan nilai dari pengetahuan yang didapat adalah bentuk kepribadian tenaga pendidik yang matang dengan pengetahuannya dan mampu mengimplisitkan pengetahuannya kepada peserta didik dengan menjadikan nilai-nilai pengetahuan sebagai sumber kebaikan.

---

<sup>114</sup>Suwardi, *Manajemen Pembelajaran Menciptakan Guru Kreatif dan Berkompetensi*. Surabaya: PT. Temprina Media Grafika, 2007, hal.19

Menularkan pengetahuan dan kemampuannya kepada orang lain adalah tanggung jawab seorang tenaga pendidik, jika seorang tenaga pendidik tidak mampu menularkan pengetahuannya kepada siswa yang diajarkannya berarti ada hal yang perlu dievaluasi, evaluasi dari strategi pengajaran, pengawasan terhadap siswa yang mampu menerima pengetahuan dan belum dapat menerimanya.

Pendidik dituntut agar mampu memahami perkembangan zaman yang terus mengalami perubahan yang begitu cepat, hal ini seorang pendidik harus memiliki persyaratan sebagai berikut:

- 1) Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- 2) Mempunyai kesadaran akan tugasnya disertai tanggung jawab
- 3) Rasa wajib melaksanakan tugasnya disertai rasa tanggung jawab
- 4) Memiliki rasa tanggung jawab kepada peserta didik
- 5) Senantiasa meningkatkan pengetahuan nilai-nilai dan keterampilan yang dimilikinya.
- 6) Membina hubungan baik dengan masyarakat dan mengikuti perkembangan masyarakat.
- 7) Membina nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh masyarakat, bangsa dan Negara.<sup>115</sup>

Berbagai persyaratan tenaga pendidik yang disebut diatas, maka dapat dipahami bahwa seorang tenaga pendidik harus mempunyai kewajiban yang memenuhi beberapa persyaratan yang melekat tugasnya sebagai seorang tenaga pendidik, tenaga pendidik yang dituntut cakap dan matang dalam menjalani tugasnya dalam bidang profesi keguruan, guru berkualitas dari berbagai kompetensi agar berguna bagi generasi Bangsa.

Tenaga pendidik merupakan profesi mulia, maka melaksanakan tugasnya dengan membina dan membimbing serta mendidik dengan penuh tanggung jawab menggunakan seluruh kemampuan-kemampuannya dalam memahami dan mempelajari sikap-sikap yang baik dari peserta didik. Hal ini bahwa tugas atau fungsi guru dalam membina siswa tidak terbatas pada interaksi belajar mengajar saja.

Tugas dan tanggung jawab seorang tenaga pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran, seorang tenaga pendidik sebagai pendidik dan pengajar, dan seorang tenaga pendidik sebagai pembimbing, dan seorang Tenaga pendidik sebagai administrator kelas.<sup>116</sup>

---

<sup>115</sup>Suwardi, *Manajemen Pembelajaran Menciptakan Guru Kreatif dan Berkompetensi*. Surabaya: PT. Temprina Media Grafika, 2007, hal.20

<sup>116</sup>Cece Wijaya dkk, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 1992, hal.23

Tugas tenaga pendidik sebagai pendidik dan pengajar, dua hal yang mempunyai nilai berbeda menjadi satu dalam tubuh seorang tenaga pendidik. Seorang tenaga pendidik sebagai adalah tugasnya yang mengajarkan peserta didik, dengan penuh tanggung jawab peserta didik dapat memahami materi pelajaran yang diajarkan. Sedangkan tenaga pendidik sebagai pendidik merupakan tenaga pendidik yang mengawasi dan memberikan nilai pendidikan yang akan diterapkan oleh peserta didik dalam kehidupan sehari-hari.

Tenaga pendidik sebagai pembimbing adalah tenaga pendidik yang selalu mengawasi sikap dan tingkah laku agar menjadi peserta didik yang berkepribadian baik secara spritual dan sosial. Tidak boleh ada satupun peserta didik yang terabaikan, karena semua peserta didik dibawah bimbingan guru merupakan tanggung jawab tenaga pendidik dalam menuju keberhasilan pendidikan.

Seorang tenaga pendidik sebagai administrator kelas. Tugas tenaga pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran merencanakan pembelajarannya dalam keseharian, menentukan ketuntasan maksimal penilaian, membuat program semester dan setahun. Administrasi pembelajaran merupakan syarat seorang guru sehingga proses pembelajaran mempunyai ukuran yang jelas.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa peranan guru sebagai pendidik, tidak sekedar melatih siswa dengan akhlak yang baik mengajarkan pengetahuan melalui otak anak agar mampu memahami alam sekitarnya, akan tetapi peranan tenaga pendidik adalah menjadi pembimbing moral dikalangan peserta didik, menanamkan nilai-nilai kebaikan kedalam jiwa anak serta memberikan teladan yang baik untuk kepentingan perkembangan kepribadiannya secara utuh agar anak tersebut menjadi generasi bahwa berwawasan luas, dan memiliki akhlak yang baik dan akan berguna bagi kehidupan berbangsa yang berkualitas.

Pengertian tenaga pendidik sebagai pengajar dan pendidik, tenaga pendidik sebagai pembimbing, dan sebagai administrator dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan mendapat hasil maksimal sebagai ukuran proses pembelajaran.

Dari berbagai pengertian tentang peran tenaga pendidik diatas, maka dapat diasumsikan peran tenaga pendidik dalam proses pembelajaran adalah kegiatan interaksi dan saling mempengaruhi antara tenaga pendidik dan peserta didik yang diwujudkan dalam bentuk:

- 1) Tenaga pendidik sebagai motivator
- 2) Tenaga pendidik sebagai manajer kelas
- 3) Tenaga pendidik sebagai administator

- 4) Tenaga pendidik sebagai pembimbing dan pendidik
- 5) Tenaga pendidik sebagai teladan

Peran tenaga pendidik dalam proses pembelajaran terhadap peningkatan belajar dengan hasil belajar yang maksimal dalam definisi operasional sebagai berikut; peran guru dalam proses pembelajaran adalah kegiatan interaksi dan saling mempengaruhi antara guru dan siswa dalam rangka meningkatkan hasil belajar yang maksimal.

- a. Tenaga pendidik sebagai motivator yang meliputi:
  - 1) Menguasai sikap dalam keseharian
  - 2) Selalu memberikan semangat dalam belajar
- b. Tenaga pendidik sebagai manajer kelas meliputi:
  - 1) Mengatur peserta didik didalam dan diluar kelas dengan baik.
  - 2) Mengatur penggunaan fasilitas kelas
  - 3) Menyediakan fasilitas sebagai penunjang pembelajaran
- c. Tenaga pendidik sebagai administrator
  - 1) Menyusun rencana dan program pembelajaran
  - 2) Membuat laporan hasil proses pembelajaran
- d. Tenaga pendidik sebagai Pembimbing dan pendidik  
Mengawasi dan membimbing peserta didik dalam belajar dan berperilaku
- e. Tenaga pendidik sebagai teladan  
Memberikan contoh keteladanan yang baik

## **B. Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Prestasi Siswa pada Mata Pelajaran Al Qur'an Hadits di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal taun 2010. kajiannya dilatarbelakangi oleh rendahnya mutu pendidikan di Indonesia salah satunya faktornya adalah minimnya tenaga pengajar yang profesional yang mempengaruhi prestasi mata pelajaran al qur'an hadits.

Semua data dianalisis dengan analisis statistik dengan rumus *productmoment*. Kajian ini menunjukkan bahwa: (1) Tingkat profesionalisme guru Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Gemuh diperoleh mean yaitu 30,33 dan dibulatkan menjadi 30. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme guru dalam kategori cukup yaitu pada interval 27 – 33. (2) Prestasi siswa pada bidang mata pelajaran al qur'an hadits diperoleh mean yaitu 83,66 dan dibulatkan menjadi 84. Dari mean tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel tentang Prestasi siswa pada bidang mata pelajaran Al-Qur'an Hadits dalam kategori cukup yaitu pada interval



30 –138. (3) Pengujian hipotesis penelitian menunjukkan pengaruh positif profesionalisme guru terhadap peningkatan prestasi mata pelajaran al qur'an hadits di Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal, dengan rumus product moment yang menunjukkan nilai  $r$  observasi adalah 0,49228. Kemudian hasil tersebut dikonfirmasi dengan harga  $r$ -teoritik pada taraf signifikansi 5% maupun 1% untuk jumlah responden 33 dalam taraf signifikansi 5% = 0,344 dan taraf signifikansi 1% = 0,442.<sup>117</sup>

Profesionalisme guru adalah kemampuan guru untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi kemampuan merencanakan, melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Pada prinsipnya setiap guru harus disupervisi secara periodik dalam melaksanakan tugasnya. Jika jumlah guru cukup banyak, maka kepala sekolah dapat meminta bantuan wakilnya atau guru senior untuk melakukan supervisi. Keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor antara lain dapat ditunjukkan oleh meningkatnya kinerja guru yang ditandai dengan kesadaran dan keterampilan melaksanakan tugas secara bertanggung jawab.

Profesionalisme guru besar pengaruhnya terhadap prestasi belajarsiswa, karena profesionalisme guru adalah salah satu faktor dari keberhasilan kegiatan belajar mengajar, dan sebaliknya prestasi belajar mengajar akan turun apabila tidak didukung dengan guru yang profesional. Dalam hal ini peraguru sangat dominan dalam meraih prestasi. Profesionalisme guru merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi hasil belajar atau prestasi siswa maka Profesionalisme guru dapat mempengaruhi kualitas pencapaian hasil belajar siswa dalam bidang-bidang tertentu. Profesionalisme guru cenderung menghasilkan prestasi yang tinggi, sebaliknya Profesionalisme guru yang rendah akan menghasilkan prestasi yang rendah.

Maka apabila profesionalisme guru yang tinggi mereka cenderung mengutamakan bagaimana keberhasilan siswanya untuk meraih hasil belajarnya dengan baik. Demikian pula halnya apabila seorang guru tingkat keprofesionalan kurang dan hasilnya pun tidak akan memuaskan.

Usaha dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang paling diutamakan adalah meningkatkan mutu dan kualitas kinerja dan

---

<sup>117</sup>Nurjanah: Skripsi “Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Prestasi Siswapada Mata Pelajaran Al Qur'an Hadits di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal Tahun 2010”.

pengajaran dari seorang guru. Oleh karena itu profesionalisme seorang guru disini sangat dibutuhkan dan menjadi kebutuhan yang prioritas. Guru yang memiliki kinerja profesional adalah guru yang berkualitas, berkompotensi, dan guru yang dikehendaki untuk mendatangkan hasil belajar yang maksimal dan siswa memiliki prestasi gemilang. Guru profesional juga harus dapat mempengaruhi proses pembelajaran yang dapat menciptakan dan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik.

Hasil belajar yang dimaksud dari penelitian yang akan diteliti nanti adalah nilai yang diperoleh siswa dari seluruh mata pelajaran secara ranah kognitif dan psikomotorik.

Hasil belajar peserta didik tersebut dihubungkan dengan prestasi belajar siswa maka dapat diasumsikan sebagai hasil belajar yang dicapai siswa pada periode tertentu yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur bagi keberhasilan proses belajarnya. Ukuran keberhasilan belajar siswa berupa nilai-nilai yang didapatkan sepanjang proses pembelajaran dari berbagai mata pelajaran juga merupakan salah satu alat ukur kualitas belajar yang dicapai siswa, dan lebih dari itu menghasilkan pribadi-pribadi yang berakhlakul karimah.

### **C. Kerangka Pemikiran**

#### **1. Pengaruh profesionalisme tenaga pendidik dengan hasil belajar Al-Qur'an Hadits peserta didik.**

Profesionalisme tenaga pendidik adalah kemampuan tenaga pendidik untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi kemampuan: merencanakan, melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran.

Profesionalisme tenaga pendidik sangat besar pengaruhnya terhadap prestasi belajar peserta didik pada mata pelajaran Al-Qur'an hadits, karena profesionalisme tenaga pendidik adalah salah satu faktor dari keberhasilan pada mata pelajaran Al-Qur'an hadits, dan sebaliknya prestasi mata pelajaran Al-Qur'an hadits akan turun apabila tidak didukung dengan tenaga pendidik yang profesional. Dalam hal ini peran tenaga pendidik sangat dominan dalam meraih prestasi mata pelajaran Al-Qur'an hadits.

Profesionalisme tenaga pendidik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi hasil belajar atau prestasi peserta didik maka, profesionalisme tenaga pendidik dapat mempengaruhi kualitas pencapaian hasil belajar peserta didik dalam bidang-bidang tertentu. Profesionalisme tenaga pendidik cenderung menghasilkan prestasi yang tinggi pada mata pelajaran

Al-Qur'an hadits, sebaliknya Profesionalisme tenaga pendidik yang rendah akan menghasilkan prestasi yang rendah. Maka apabila profesionalisme tenaga pendidik yang tinggi mereka cenderung mengutamakan bagaimana keberhasilan peserta didiknya untuk meraih hasil belajarnya dengan baik.

Dengan demikian fungsi belajar Al-Qur'an Hadits yang dimaksud adalah tenaga pendidik sebagai tenaga pendidik, orang tua sebagai pengawas dan mendidik dirumah tidak sekedar hanya mengajar anak dengan Al-Qur'an, Pengaruhnya terhadap lingkungan dan pengaruhnya terhadap belajar agar mampu memahami materi lain dan peranan guru adalah menjadi gawang moral dikalangan anak-anaknya, menanamkan nilai-nilai agama kedalam jiwa anak serta memberikan teladan yang baik untuk kepentingan perkembangan kepribadiannya secara utuh agar anak tersebut setelah dewasa menjadi orang yang berakhlak mulia.

## **2. Pengaruh antara kinerja tenaga pendidik dengan peningkatan hasil belajar Al-Qur'an Hadits peserta didik.**

Kompetensi atau kemampuan tenaga pendidik dalam mengelola kelas sehingga proses pembelajaran menjadi kondusif merupakan indikator kreatifitas dan efektifitas tenaga pendidik.

Proses pembelajaran merupakan kegiatan interaksi dan saling mempengaruhi antara tenaga pendidik dan peserta didik. Dengan fungsi utama pendidikan memberikan materi pelajaran atau sesuatu yang mempengaruhi peserta didik, sedangkan peserta didik menerima pelajaran.

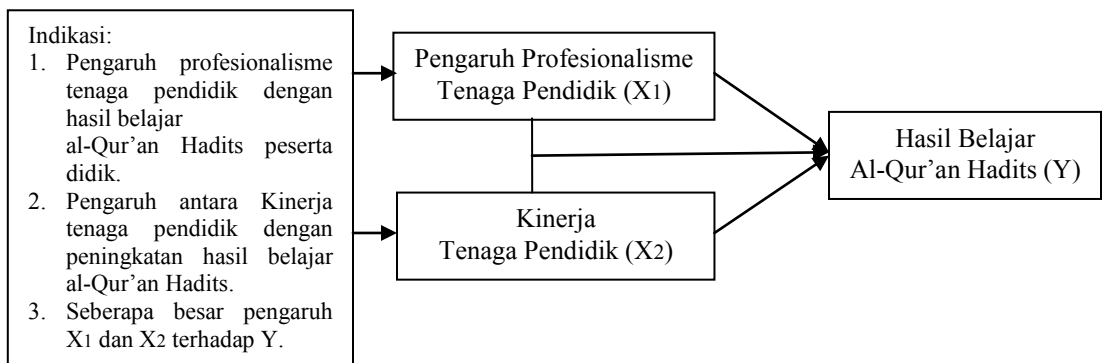
Pengaruh seorang tenaga pendidik yang profesional dalam mengajar yaitu seorang guru mengetahui secara benar bagaimana cara penyampaian materi, metode apa yang tepat, dan media apa yang paling tepat digunakan dalam proses pembelajaran. Karena cara penyampaian, metode yang tepat, dan media yang relevan akan memberikan dampak terhadap prestasi belajar siswa dan siswa akan semangat dan nyaman dalam belajar.

## **3. Pengaruh antara profesionalisme tenaga pendidik dan kinerja tenaga pendidik terhadap hasil belajar Al-Qur'an Hadits peserta didik.**

Profesionalisme dan kinerja tenaga pendidik pada dasarnya sangat dibutuhkan oleh peserta didik namun tidaklah cukup bila hasil belajar peserta didik tidak memuaskan. sehingga tenaga pendidik yang profesional dan kinerja tenaga pendidik dalam

menyampaikan materi pelajaran yang benar, penggunaan metode yang tepat dan penggunaan media secara benar untuk meningkatkan prestasi belajar. Siswa pada umumnya membutuhkan banyak dukungan emosional dan praktikal baik dirumah, maupun disekolah, dan dukungan ini didapat dari orang tua, keluarga, guru dan teman-teman. Dukungan ini sangat berpengaruh terhadap siswa untuk meningkatkan prestasi belajar.

#### 4. Skema Kerangka Pemikiran



#### D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara profesionalisme tenaga pendidik terhadap hasil belajar Al-Qur'an Hadits peserta didik di MTsN 1 Subang.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kinerja tenaga pendidik terhadap hasil belajar Al-Qur'an Hadits peserta didik di MTsN1 Subang.
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara profesionalisme dan kinerja tenaga pendidik secara simultan terhadap hasil belajar Al-Qur'an Hadits peserta didik di MTsN1 Subang.



### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subyek/obyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau study populasi, Sedangkan menurut Sugiyono pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, jadi populasi bukan hanya orang tapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain, Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.<sup>118</sup>

Sebagaimana dinyatakan oleh Suharsimi Arikunto apabila subyek yang diteliti kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlahnya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 25% atau lebih.<sup>119</sup>

Populasi yang menjadi subyek penelitian adalah seluruh siswa kelas VIII (Delapan) MTsN 1 Subang, kelas delapan terdiri dari tiga kelas, masing-masing kelas VIII berjumlah 30 siswa dan total

---

<sup>118</sup>Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2007, hal. 57.

<sup>119</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Bandung: Alfabeta, 2007, hal. 160.

jumlah dari semua siswa kelas delapan adalah 90 siswa. Jumlah sampel yang diambil adalah sejumlah populasi dalam penelitian ini, yaitu 90 siswa. Cara ini disebut dengan teknik sensus atau sampel jenuh, karena jumlah populasi yang akan ditarik menjadi sampel relatif sedikit.<sup>120</sup>

## 2. Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto, sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.<sup>121</sup> Sedangkan menurut Sugiyono sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi.

Namun penelitian sampel baru boleh dilaksanakan apabila keadaan subyek didalam populasi benar-benar homogen, kita melakukan penelitian sampel dari pada melakukan penelitian populasi karena penelitian sampel memiliki beberapa keuntungan yaitu:

- a. Karena dapat menghemat baik dari segi waktu, biaya dan tenaga, karena subyek penelitian sampel relative sedikit dibanding dengan study populasi
- b. Dibanding dengan penelitian populasi, penelitian sampel lebih baik, karena apabila penelitian populasi terlalu besar maka dikhawatirkan ada yang terlewat dan lebih merepotkan
- c. Pada penelitian populasi akan terjadi kelelahan dalam pencatatan dan analisisnya
- d. Adakalanya penelitian populasi tidak lebih baik dilaksanakan karena luas populasinya.

## B. Sifat Data

### 1. Teknik pengumpulan data

Dalam upaya memperoleh data yang lengkap, maka dilakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### a. Observasi atau pengamatan

Observasi adalah cara pengumpulan data berdasarkan tinjauan dari pengamatan secara langsung terhadap aspek-aspek

---

<sup>120</sup> Ismiyanto, *Subjek Penelitian atau sebagian*, Jakarta : Rineka Cipta, 2000, hal. 19.

<sup>121</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*,...hal. 174

yang terkait. Tujuan utama pengamatan adalah mendeskripsikan pengaruh profesionalisme dan kinerja tenaga pendidik terhadap hasil belajar Al-Qur'an Hadits peserta didik di MTsN 1 Subang.

b. Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang digunakan sebagai pengumpulan data yang bersifat primer sehingga dapat digunakan untuk pengujian validitas, Reliabilitas variabel penelitian serta dapat menguji konsistensi responsi dan dalam menjawab pertanyaan yang diajukan

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian, namun melalui dokumen. Adapun dokumentasi yang digunakan adalah arsip dan laporan. Peraturan maupun data sekunder lainnya yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

d. Metode analisis

Metode analisis adalah untuk membahas data yang diperoleh melalui proses kegiatan penelitian, penulisan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, adalah interpretasi dan pengukuran atas data-data hasil penelitian yang berwujud angka-angka atau bilangan tertentu. Dalam hal ini, Sudjana menjelaskan sebagai berikut: "Data yang berbentuk bilangan disebut data kuantitatif, harganya berubah-ubah atau bersifat variabel." Dari nilainya dikenal dua golongan data kuantitatif adalah: Data dengan variabel diskrit atau singkatnya data, dikenal dua golongan data kuantitatif ialah: Data variabel diskrit atau singkatnya data dengan diskrit dan data dengan variabel kontinu disingkatnya data kontinu.<sup>122</sup>

### C. Variabel Penelitian dan Definisi Konseptual

1. Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel pokok yang akan diteliti. Secara operasional variabel yang akan diukur adalah Profesionalisme dan Kinerja Tenaga Pendidik sebagai Variabel

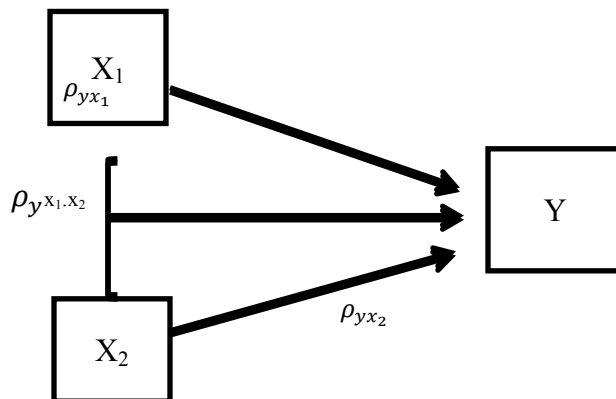
---

<sup>122</sup>Wahidmurni, *Cara Mudah Menulis Proposal Dan Laporan Penelitian Lapangan: pendekatan kualitatif dan kuantitatif Skripsi, Tesis dan Disertasi*, Malang: IKIP Malang, 2008, hal. 3.



bebas dan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik sebagai Variabel terikat.

Kerangka berpikir ketiga variabel diatas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar3.1 : Kerangka berpikir hubungan antar variabel penelitian

Keterangan :

$X_1$  = Profesionalisme

$X_2$  = Kinerja Tenaga Pendidik

$Y$  = Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik

## 2. Definisi Konseptual

### a. Profesionalisme ( $X_1$ )

Ditinjau dari segi bahasa (etimologi), istilah profesionalisme berasal dari Bahasa Inggris profession yang berarti jabatan, pekerjaan, pencaharian, yang mempunyai keahlian.<sup>123</sup>

Pengertian profesionalisme adalah satu akar kata dengan profesi yaitu suatu pekerjaan yang dikerjakan dengan keahlian, dengan berbagai bentuk pekerjaan, jabatan, dan pencaharian yang dikerjakan dengan keahlian dalam bidangnya.

Pekerjaan yang dikerjakan tanpa ada keahlian khusus maka pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan pekerjaan yang akan tidak rapih, bahkan lebih dari itu akan menimbulkan kerugian baik bagi orang yang meminta seseorang untuk bekerja maupun orang yang melakukan pekerjaan.

<sup>123</sup>S. Wojowasito, WJS. Poerwadarminto, *Kamus Bahasa Inggris Indonesia-Indonesia Inggris* Bandung: Hasta, 1982, hal. 162

Keahlian dalam pekerjaan adalah hal yang mutlak yang harus dimiliki pekerja, keahlian bisa dimiliki melalui pelatihan, pendidikan, ataupun karena kebiasaan yang terus menerus diteliti dan diamati untuk memperbaiki kekurangan dari setiap pekerjaan yang dilakukan.

profesionalisme diatas dapat diartikan bahwa professional adalah perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi identitas seseorang yang mempunyai suatu profesi. Dengan demikian professional seseorang diukur apabila pekerjaannya memiliki standar profesi yang mumpuni dan kemampuan ahli. Profesionalisme dapat juga diartikan sebagai suatu kemampuan dan kompetensi seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidangnya masing-masing.

b. Kinerja Tenaga Pendidik ( $X_2$ )

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan<sup>124</sup>.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama<sup>125</sup>.

Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

c. Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik (Y)

Hasil belajar merupakan tingkah laku akhir dari kegiatan belajar siswa yang dapat diamati, sehingga hasil belajar merupakan cerminan dari proses belajar yang berlangsung.

---

<sup>124</sup>Mangkunegara dan Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung: 2002, hal. 22.

<sup>125</sup>Rivai, Vethzal dan Basri. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2005, hal. 50.

Hasil belajar merupakan hasil yang dicapai setelah melalui proses kegiatan belajar mengajar. Hasil belajar dapat ditunjukkan melalui nilai yang diberikan oleh seorang guru dari jumlah bidang studi yang telah dipelajari oleh peserta didik, seperti progress reeport siswa yang dibagikan pada setiap akhir semester.

#### D. Instrumen Data

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk menangkap data penelitian.<sup>126</sup> Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Karena pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik untuk digunakan. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrument penelitian. Jadi instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.<sup>127</sup>

Instrumen yang dipilih dan digunakan tergantung pada sifat dan karakteristik penelitian yang dilakukan.<sup>128</sup> Untuk memperoleh data primer, penelitian ini menggunakan instrumen berbentuk kuesioner (angket). Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>129</sup>

Dalam penelitian ini penyusunan angket berdasarkan indikator-indikator dari variabel bebas (*independen*) maupun variabel terikat (*dependen*). Model angket yang digunakan adalah angket tertutup, yaitu jawaban sudah disediakan oleh peneliti dan responden tinggal memilih jawabannya. Angket ini digunakan untuk mengambil data yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu variabel terikat: Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik (Y), dan variabel bebas: Profesionalisme ( $X_1$ ) dan Kinerja Tenaga Pendidik ( $X_2$ ). Proses pengumpulan data penelitian dilakukan peneliti secara langsung dengan cara menyebarkan kuesioner (angket) kepada responden yang telah ditetapkan dalam teknik pengambilan sampel (Teknik Sensus).

---

<sup>126</sup>Wahidmurni, *Cara Mudah Menulis Proposal dan Laporan Penelitian Lapangan; Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Skripsi, Tesis dan Disertasi*, Malang: IKIP Malang, 2008, hal. 3.

<sup>127</sup>Wahidmurni, *Cara Mudah Menulis Proposal*, ...hal. 102.

<sup>128</sup>Djaali dan Farouk Muhammad, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Restu Agung, 2005, hal. 28.

<sup>129</sup>Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010, hal. 142.

Kuesioner diminta untuk diisi (dijawab) secara individu tanpa bekerjasama dengan responden lainnya.

Daftar pertanyaan yang disajikan diukur dengan menggunakan model skala Likert. Sugiyono menegaskan bahwa “skala Likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tertentu tentang fenomena sosial”. Jawaban setiap instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang berupa kata-kata seperti tertera pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1 Skala Likert<sup>130</sup>**

No.	Frekuensi (%)	Jawaban	Sifat	Skor
1.	81 – 100	Sangat Sering (SS)	Sangat Positif	5
2.	61 – 80	Sering (S)	Positif	4
3.	41 – 60	Jarang (J)	Netral	3
4.	21 – 40	Pernah (P)	Negatif	2
5.	1 – 20	Tidak Pernah (TP)	Sangat Negatif	1

Ciri khas dari skala Likert adalah bahwa makin tinggi skor yang diperoleh oleh seorang responden merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya makin positif terhadap objek yang diteliti.

1. Pernyataan Positif:
  - a. Alternatif jawaban SS mempunyai bobot nilai 5
  - b. Alternatif jawaban S mempunyai bobot nilai 4
  - c. Alternatif jawaban RR mempunyai bobot nilai 3
  - d. Alternatif jawaban TS mempunyai bobot nilai 2
  - e. Alternatif jawaban STS mempunyai bobot nilai 1
2. Pernyataan Negatif:
  - a. Alternatif jawaban SS mempunyai bobot nilai 1
  - b. Alternatif jawaban S mempunyai bobot nilai 2
  - c. Alternatif jawaban RR mempunyai bobot nilai 3
  - d. Alternatif jawaban TS mempunyai bobot nilai 4
  - e. Alternatif jawaban STS mempunyai bobot nilai 5

Langkah ketiga, *tabulating* yaitu pengolahan data dengan memindahkan skor jawaban yang diperoleh dari angket kedalam tabel tabulasi/penjumlahan sehingga diketahui total skor angket dari setiap responden. Adapun untuk Analisis Butir soal Setelah data terkumpul, lalu dianalisis dengan menggunakan analisis butir, Untuk mengetahui

<sup>130</sup>Sugiyono, *Statistika Penelitian, ...* hal. 69.

prosentase jawaban responden pada setiap butir instrumen penelitian dan mengetahui kualitas setiap butir soal.

Adapun proses analisisnya sudah banyak dilaksanakan para guru disekolah, seperti contoh dibawah ini:

1. Langkah pertama yang dilakukan adalah menabulasi jawaban yang telah dibuat setiap butir soal yang meliputi beberapa peserta didik yang
  - a. Menjawab benar pada setiap soal
  - b. Menjawab salah (option pengecoh)
  - c. Tidak menjawab soal

Berdasarkan tabulasi ini, dapat diketahui tingkat kesukaran setiap butir soal, daya pembeda soal, alternatif jawaban yang dipilih peserta didik.

2. Misalnya analisis untuk 100 peserta didik, maka langkah pertama urutkan skor siswa dari yang tertinggi sampai yang terendah, kedua pilih 10 lembar jawaban pada kelompok atas dan 10 lembar jawaban pada kelompok bawah, dan yang ketiga ambil kelompok tengah (12 lembar jawaban) dan tidak disertakan analisis, yang keempat untuk masing-masing soal, susun jumlah siswa kelompok atas dan bawah pada setiap pilihan jawaban, dan hitung tingkat kesukaran pada setiap butir soal hitung daya pembeda soal analisis daya pengecoh pada setiap soal.

Aspek yang perlu diperhatikan dalam analisis butir soal secara klasik adalah setiap butir soal ditelaah dari segi tingkat kesukaran butir soal, daya pembeda butir soal dan penyebaran pilihan jawaban (untuk soal bentuk obyektif) atau frekuensi jawaban pada setiap pilihan jawaban. Dan dalam penelitian ini juga menganalisis tingkat kesukaran soal, karena untuk melihat peluang yang menjawab benar dalam suatu soal, pada tingkat kemampuan tertentu yang biasanya dinyatakan dalam bentuk indeks. Indeks tingkat kesukaran soal ini pada umumnya dinyatakan dalam bentuk proporsi yang besarnya berkisar 0,00 – 1,00 semakin besar indeks tingkat kesukaran yang diperoleh dari hasil hitungan, berarti semakin mudah soal itu. Suatu soal memiliki tingkat kesukaran (TK) = 0,00 artinya bahwa tidak ada siswa yang menjawab benar bila memiliki TK= 1,00 artinya bahwa siswa menjawab benar. Perhitungan indeks tingkat kesukaran ini dilakukan untuk setiap nomor soal. Pada prinsipnya skor rata-rata yang diperoleh peserta didik pada butir soal yang bersangkutan dinamakan tingkat kesukaran butir soal. Rumus yang dipergunakan untuk soal obyektif adalah seperti berikut ini:

$$\text{Tingkat kesukaran (TK)} = \frac{\text{Jumlah siswa yang menjawab benar dalam angket dan soal}}{\text{Soal}}$$

$$\text{Jumlah siswa yang mengikuti angket dan soal}$$

Fungsi tingkat kesukaran butir soal biasanya dikaitkan dengan tujuan tes. Misalnya untuk keperluan ujian semester digunakan butir soal yang memiliki tingkat kesukaran sedang, untuk keperluan seleksi digunakan butir soal yang memiliki tingkat kesukaran yang tinggi, dan untuk keperluan diagnostik biasanya digunakan butir soal yang memiliki tingkat kesukaran yang rendah/mudah.

Adapun instrumen data yang akan diteliti adalah:

## 1. Instrumen Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik (Y)

### a. Definisi Konseptual/ Sintesis

Bahwa hasil belajar merupakan pencapaian dalam proses belajar mengajar. Selanjutnya, Menurut Bloom, hasil belajar atau tingkat kemampuan yang dapat dikuasai oleh siswa mencakup tiga aspek yaitu:<sup>131</sup>

- 1) Kemampuan Kognitif (*Cognitive domain*) adalah kawasan yang berkaitan dengan aspek-aspek intelektual atau secara logis yang biasa diukur dengan pikiran atau nalar.
- 2) Kemampuan Afektif (*The affective domain*) adalah kawasan yang berkaitan dengan aspek-aspek emosional, seperti perasaan, minat, sikap, kepatuhan terhadap moral.
- 3) Kemampuan Psikomotorik (*The psikomotor domain*) adalah kawasan yang berkaitan dengan aspek-aspek keterampilan yang melibatkan fungsi sistem syaraf dan otot (*neuronmuscular system*) dan fungsi psikis.

### b. Definisi Operasional

Hasil belajar adalah diperoleh dari suatu proses pembelajaran yang ditujukan pada nilai akhir sebagai bentuk evaluasi peserta didik yang secara spesifik hasil belajar peserta didik dapat dilihat secara nyata dari kemampuan kognitif yang biasanya ditunjukkan dalam nilai rapor atau ujian akhir.

Hasil belajar dapat menunjukkan tingkat keberhasilan peserta didik dalam belajar dan keberhasilan tenaga pendidik dalam mengajar, hasil diperoleh melalui evaluasi dilakukan yang caranya sudah disebutkan diatas, bentuk evaluasi dengan menyajikan soal-soal dari materi pelajaran merupakan bentuk evaluasi yang digunakan di banyak sekolah agar hasil belajar peserta didik dapat diketahui. Hasil tes yang diberikan tenaga pendidik dalam rangka mengetahui tingkat keberhasilan sekolah dalam proses belajar dan mengajar. Bahwa hasil belajar dapat

---

<sup>131</sup>Suprijono. Agus, *Cooperative Learning Teori dan Aplikasi PAIKEM*, Yogyakarta: Pustaka Belajar. 2012, hal.5

diukur melalui evaluasi pembelajaran ditunjukkan peserta didik selama proses pembelajaran berlangsung beberapa waktu.

c. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

**Tabel 3.2**  
**Kisi-kisi Instrumen Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik**

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Pernyataan		Jumlah		
			+	-	+	-	Σ
Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik	<i>Tahsin/ Tajwid</i>	Belajar Ilmu Tajwid/ Teori	3, 4		2		2
		Belajar fashohah mahkhorijul huruf	1,2		2		2
		Melafalkan huruf-huruf hijaiyah	5		1		1
	Hafalan Al-Qur'an dan Hadits	Membaca Al-Qur'an/ Hadits	6		1		1
		Mampu menghafal dengan baik	7,8		1		1
		Berapa halaman/ayat?	9		1		1
		Setoran Binadzhor/ Bilghoib	10		1		1
	<i>Akhlak/ Tingkah Laku</i>	Membiasakan berwudhu sebelum membaca Al-Qur'an/ Hadits	11		1		1
		Setiap selesai shalat saya berdzikir	13	14	1	1	2
		Saya melaksanakan shalat karena perintah guru	12, 15		1		2
		Setiap mendengar kumandang adzan	16,18		1		2

		saya segera shalat					
		Aktif dalam kegiatan disekolah/ diluar sekolah	17		1	1	
		Saya berdo'a ketika ada masalah	19,20		2	2	
	Demonstrasi	Saya selalu mengikuti mata pelajaran dengan senang hati	21,22		2	2	
		Jika nilai saya jelek, saya selalu memperbaikinya	23,24	25	1	1	3
Jumlah					23	2	25

d. Validitas

Uji Validitas ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kebenaran angket yang akan disebarakan kepada responden sebagai pengumpulan data. Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan pada angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh angket tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk degree of freedom (df) = n-k. Dalam hal ini n merupakan jumlah sampel sedangkan k adalah variabel independen. Di katakana valid jika:  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka angket dinyatakan valid. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka angket dinyatakan tidak valid.<sup>132</sup>

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah teknik korelasi *Product moment*, dan dihitung dengan bantuan program SPSS 20 yaitu:

$$r = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

keterangan

N = Jumlah responden  
X = Skor variabel

<sup>132</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011, hal. 52-53.



Y = Skor total dari variable

Untuk menentukan r-tabel dapat dikonfirmasi pada tabel nilai-nilai r *product moment*. Kemudian nilai r-butir dihitung dengan rumus *Pearson ProductMomentCorrelations* ( $r_{xy}$ ) dengan menggunakan bantuan SPSS 20. Kriteria validitas dapat di tentukan dengan melihat nilai *pearson correlation sig. (2-tailed)*. jika nilai *pearson correlation* > nilai pembanding berupa r-kritis, maka nilai tersebut valid. Atau jika nilai *sig. (2tailed)* < 0,05 berarti item tersebut valid dan berlaku sebaliknya. R-kritis bisa menggunakan *tabel r* atau *uji-t*.

e. Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Teknik atau rumus yang digunakan menguji reliabilitas instrumen penelitian ini adalah menggunakan teknik *Alpha Cronbach*<sup>133</sup>. Selanjutnya nantinya dihitung menggunakan bantuan program Statistical Package For The Social Sciences (SPSS) 20. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliable dengan dengan teknik ini, bila koefisien realibilitas ( $r_{11}$ ) > 0,6.<sup>134</sup> Tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan *Alpha Cronbach* yaitu:

- 1) Menentukan nilai varians setiap butir pernyataan atau pertanyaan

$$\sigma_{i.}^2 = \frac{\sum i. \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n}$$

- 2) Menentukan nilai varians total

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum x^2 \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

- 3) Menentukan reliabilitas instrumen

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_{b.}^2}{\sigma_{t.}^2} \right]$$

keterangan

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_{b.}^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma_{t.}^2$  = Varian total

<sup>133</sup>Metode ini digunakan untuk menghitung realibilitas suatu tes yang tidak mempunyai pilihan 'benar' atau salah maupun 'Ya' atau 'tidak' melainkan digunakan untuk menghitung realibilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku.

<sup>134</sup>Sofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif* ,..., hal. 57

$\Sigma$  = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

Nilai reliabilitas diperoleh dengan melihat pada kotak output perhitungan nilai *AlphaCronbach* yang dihasilkan, lalu tinggal ditafsirkan sesuai dengan kriteria pembandingan yang di gunakan. sebagai tafsiran umum, jika nilai reliabilitas ( $r_{11} < 0,6$ ) dapat dikatakan bahwa instrumen yang di gunakan sudah reliable.

## 2. Instrumen Variabel Profesionalisme ( $X_1$ )

### a. Definisi Konseptual / Sintesis

Istilah profesionalisme tenaga pendidik terdiri dari dua suku kata yang masing-masing mempunyai pengertian tersendiri, yaitu kata profesionalisme dan tenaga pendidik. Ditinjau dari segi bahasa (etimologi), istilah profesionalisme berasal dari Bahasa Inggris *profession* yang berarti jabatan, pekerjaan, pencaharian, yang mempunyai keahlian.<sup>135</sup>

Pengertian profesionalisme adalah satu akar kata dengan profesi yaitu suatu pekerjaan yang dikerjakan dengan keahlian, dengan berbagai bentuk pekerjaan, jabatan, dan pencaharian yang dikerjakan dengan keahlian dalam bidangnya.

kemampuan guru dalam menghasilkan produk barang maupun jasa dari berbagai sumber daya yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang di hasilkan oleh suatu lembaga maupun perusahaan dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan semua sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

### b. Definisi Operasional

Profesionalisme adalah skor kemampuan guru-guru di MTsN 1 Subang, dalam menghasilkan produk dan pencapaian target kerja dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan semua sumber daya yang di pergunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan para guru secara efektif dan efisien. Dapat di ukur dengan dimensi:

- 1) Memenuhi kualifikasi kerjaan dengan indikator, sesuai dengan bidangnya, memiliki sertifikat pendidik, bekerja dengan cepat, kompeten dan kreatif, menguasai metode pembelajaran, memahami pekerjaan dengan baik dan tertib administrasi kelas.

---

<sup>135</sup>S. Wojowasito, WJS. Poerwadarminto, *Kamus Bahasa Inggris Indonesia-Indonesia Inggris* Bandung: Hasta, 1982, hal. 162

- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai dengan indikator bekerja dengan baik, berprestasi, meningkatkan kualitas kerja.
- 3) Semangat kerja dengan indikator semangat gairah kerja, tekun dan berkemauan kerja keras, mengikuti pelatihan.
- 4) Kedewasaan dengan indikator bertanggung jawab dalam bekerja, dan berpengalaman dan professional.
- 5) Bergaul dengan efektif dengan indikator berkomunikasi secara efektif dan antusias dalam berkerja.

c. Kisi-kisi Instrumen

**Tabel 3.3**  
**Kisi-kisi Instrumen Profesionalisme Tenaga Pendidik**

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Pernyataan		Jumlah		
			+	-	+	-	Σ
Profesionalisme Tenaga Pendidik	Memenuhi kualifikasi kejaan	Sesuai dengan bidangnya, memiliki sertifikat pendidik, bekerja dengan cepat, kompeten dan kreatif	1,2 3,5	4	4	1	5
		Menguasai metode pembelajaran	6,7	8	2	1	3
		Memahami pekerjaan dengan baik	9,10 11	12	3	1	4
	Meningkatkan hasil yang dicapai	Tertib administrasi kelas	13,14 16,17 18	15	5	1	6
		Berprestasi, meningkatkan kualitas kerja	19,20 21,22		4		4
	Semangat kerja	Gairah kerja	23,24 25		3		3
		Tekun dan berkemauan kerja	26,27 30	28	3	1	4

Kedewasaan	Bertanggung jawab	30,31 32		3		3
	Pengalaman dan profesional	33,34		2		2
Dapat bergaul dengan efektif	Berkomunikasi secara efektif	35,36		2		2
	Antusias dalam bekerja	37	38	1	1	2
Jumlah				23	13	37

#### d. Validitas

Uji Validitas ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kebenaran angket yang akan disebarkan kepada responden sebagai pengumpulan data. Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan pada angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n-k$ . Dalam hal ini  $n$  merupakan jumlah sampel sedangkan  $k$  adalah variabel independen. Di katakan valid jika:  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka angket dinyatakan valid. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka angket dinyatakan tidak valid.<sup>136</sup>

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah teknik korelasi *Product moment*, dan dihitung dengan bantuan program SPSS 20 yaitu:

$$r = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

keterangan

N = Jumlah responden  
 X = Skor variabel  
 Y = Skor total dari variable

Untuk menentukan r-tabel dapat dikonfirmasi pada tabel nilai-nilai  $r$  *product moment*. Kemudian nilai  $r$ -butir dihitung

<sup>136</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011, hal. 52-53.

dengan rumus *Pearson ProductMomentCorrelations* ( $r_{xy}$ ) dengan menggunakan bantuan SPSS 20. Kriteria validitas dapat di tentukan dengan melihat nilai *pearson correlation sig. (2-tailed)*. jika nilai *pearson correlation* > nilai pembanding berupa r-kritis, maka nilai tersebut valid. Atau jika nilai *sig. (2tailed)* < 0,05 berarti item tersebut valid dan berlaku sebaliknya. R-kritis bisa menggunakan *tabel r* atau *uji-t*.

e. Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Teknik atau rumus yang digunakan menguji reliabilitas instrumen penelitian ini adalah menggunakan teknik *Alpha Cronbach*<sup>137</sup>. Selanjutnya nantinya dihitung menggunakan bantuan program *Statistical Package For The Social Sciences (SPSS) 20*. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan dengan teknik ini, bila koefisien realibilitas ( $r_{11}$ ) > 0,6.<sup>138</sup> Tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan *Alpha Cronbach* yaitu:

1) Menentukan nilai varians setiap butir pernyataan atau pertanyaan

$$\sigma_{i.}^2 = \frac{\sum i. \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n}$$

2) Menentukan nilai varians total

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum x^2 \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

3) Menentukan reliabilitas instrumen

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_{b.}^2}{\sigma_{t.}^2} \right]$$

keterangan

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_{b.}^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma_{t.}^2$  = Varian total

$\sum$  = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

Nilai reliabilitas diperoleh dengan melihat pada kotak output perhitungan nilai *AlphaCronbach* yang dihasilkan, lalu

<sup>137</sup>Metode ini digunakan untuk menghitung realibilitas suatu tes yang tidak mempunyai pilihan 'benar' atau salah maupun 'Ya' atau 'tidak' melainkan digunakan untuk menghitung realibilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku.

<sup>138</sup>Sofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif* ,..., hal. 57

tinggal ditafsirkan sesuai dengan kriteria pembandingan yang di gunakan. sebagai tafsiran umum, jika nilai reliabilitas ( $r_{11} < 0,6$ ) dapat dikatakan bahwa instrument yang di gunakan sudah reliable.

### 3. Instrumen Variabel Kinerja Tenaga Pendidik ( $X_2$ )

#### a. Definisi Konseptual/ Sintesis

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan<sup>139</sup>.

Pengertian lain tentang kinerja seperti yang dikemukakan oleh Ilyas kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.<sup>140</sup>

#### b. Definisi Operasional

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku<sup>141</sup>. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Instrumen ini terdiri dari 30 butir pernyataan, dan setiap butir mempunyai lima alternatif jawaban yaitu : (SL) Selalu, diberi skor 5. (SR) Sering, diberi skor 4. (J) Jarang, diberi skor 3. (P) pernah, diberi skor 2. (TP) Tidak pernah, diberi skor 1, untuk pernyataan positif dan kebalikannya untuk pernyataan negatif.

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan program LISREL. Dan analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen dengan kriteria pengujian ditetapkan dengan ketentuan berikut:

- (a) Nilai koefisien korelasi ( $r_i$ ) hasil penghitungan harus positif. Jika hasilnya negatif maka butir pernyataan tersebut tidak valid dan harus dihilangkan untuk analisis selanjutnya.

---

<sup>139</sup>Mangkunegara dan Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung: 2002, hal. 22.

<sup>140</sup>Ilyas Yaslis, *Kinerja, Teori dan Penelitian*, (Yogyakarta: Liberty, 2005), hal. 55

<sup>141</sup>Mischael Amstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta. 1999, hal. 15.

(b) Nilai koefisien korelasi ( $r_i$ ) hasil penghitungan harus lebih besar dari nilai koefisien dari table. Jika nilai koefisien lebih kecil dari nilai tabel, maka butir pernyataan tersebut tidak valid dan harus dihilangkan untuk analisis selanjutnya.

Dalam perhitungan ini toleransi kesalahan yang digunakan ialah sebesar 5% atau menggunakan probabilitas sebesar 0,05 dengan demikian nilai butir-butir pernyataan yang dihitung harus lebih tinggi dari 0,306 dan sama dengan atau lebih besar dari 0,8 agar dapat dikatakan reliable.

Dengan menggunakan *corrected item-total correlation* dalam program LISREL validitas data didapatkan. Yaitu dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang over estimated.

Jika dilihat dari hasil analisis tersebut pada tabel, nilai koefisien korelasi ( $r_i$ ) semua butir pernyataan yang terletak pada kolom "*corrected Item Total Corelation*" lebih besar semua dari 0,306. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner tersebut sudah valid.

Mengenai pengukuran reliabilitas dalam suatu penelitian berhubungan dengan dua hal: *Pertama*, pengukuran reliabilitas instrument penelitian, *kedua*, pengukuran reliabilitas indikator. Ada beberapa pendekatan dalam mengukur reliabilitas instrument, antara lain: Tes berulang (*test and retest*), Bentuk parallel (*Parallel form*) dan Model Belah Dua (*Split half*), Spearman Brown; Metode Alpha (*cronbach's*). Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan pendekatan Spearman Brown Metode Alpha (*cronbach's*).

Jika dilihat dari hasil analisis menggunakan SPSS pada tabel di lampiran 3 dan 4, maka nilai Cronbach's Alpha semua butir pernyataan lebih besar dari 0,8 dari hasil tersebut memberikan kesimpulan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner reliable. Dalam arti bahwa pernyataan dalam angket

tersebut telah disepakati oleh responden pada umumnya, sebagai indikator dalam variablekinerjatenaga pendidik.

c. Kisi-kisi Instrumen

**Tabel 3.4**  
**Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Tenaga Pendidik**

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Pernyataan		Jumlah		
			+	-	+	-	Σ
Kinerja Tenaga Pendidik	Kedisiplinan	Bertanggung jawab terhadap tugas mengajar	16		1		1
		Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	17		1		1
		Saya memprioritaskan job pekerjaan yang diamanahkan	18		3		3
	Antusiasme	Saya berkerja sesuai dengan keahlian yang saya miliki	1,2,3,4		4		4
		Dapat merencanakan kegiatan belajar mengajar dengan aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan			1		1
		Saya tekun dan berkemauan keras dalam menyelesaikan pekerjaannya	6		1		1
		Menguasai metode pembelajaran	7,8,9		1		3
	Kepedulian dan kesantunan	Saya meningkatkan kualitas kerja setiap waktu	10, 13, 14		1		1



	Saya membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebelum batas waktu yang ditentukan habis	11		1		1
	Saya senang mengerjakan tugas sekolah tanpa menunggu perintah pimpinan	12, 15		1		2
	Saya sanggup bekerja secara Tim untuk meningkatkan kinerja organisasi	5		1		1
	Jumlah			20		20

d. Validitas

Uji Validitas ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kebenaran angket yang akan disebarkan kepada responden sebagai pengumpulan data. Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan pada angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n-k$ . Dalam hal ini  $n$  merupakan jumlah sampel sedangkan  $k$  adalah variabel independen. Di katakan valid jika:  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka angket dinyatakan valid.  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka angket dinyatakan tidak valid.<sup>142</sup>

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah teknik korelasi *Product moment*, dengan bantuan program SPSS 20 yaitu:

<sup>142</sup>Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, ...,hal. 52-53.

$$r = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

keterangan

N = Jumlah responden

X = Skor variabel

Y = Skor total dari variabel

Untuk menentukan r-tabel dapat dikonfirmasi pada tabel nilai-nilai *r product moment*. Kemudian nilai r-butir dihitung dengan rumus *Pearson ProductMomentCorrelations* ( $r_{xy}$ ) dengan menggunakan bantuan SPSS 20. Kreteria validitas dapat di tentukan dengan melihat nilai *pearson correlation sig. (2-tailed)* .jika nilai *pearson correlation* > nilai pembanding berupa r-kritis , maka nilai tersebut valid. Atau jika nilai *sig. (2-tailed)* < 0,05 berarti item tersebut valid dan berlaku sebaliknya. R-kritis bisa menggunakan *tabel r* atau *uji-t*

e. Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Teknik atau rumus yang digunakan menguji reliabilitas instrumen penelitian ini adalah menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Dengan rumus yang nantinya dihitung menggunakan bantuan program SPSS 20. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan dengan teknik ini, bila koefisien realibilitas ( $r_{11}$ ) > 0,6.<sup>143</sup> Tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan *Alpha Cronbach* yaitu:

- 1) Menentukan nilai varians setiap butir pernyataan

$$\sigma_{i.}^2 = \frac{\sum i. - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n}$$

- 2) Menentukan nilai varians total

$$\sigma_t = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

- 3) Menentukan reliabilitas instrumen

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_{b.}^2}{\sigma_{t.}^2} \right]$$

keterangan

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

---

<sup>143</sup>Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif* ,..., hal. 57

$k$	= Jumlah butir pertanyaan
$\sum \sigma_b^2$	= Jumlah varian butir
$\sigma_t^2$	= Varian total
$\sum$	= Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

Nilai reliabilitas diperoleh dengan melihat pada kotak output perhitungan nilai *AlphaCronbach* yang dihasilkan, lalu tinggal ditafsirkan sesuai dengan kriteria pembandingan yang di gunakan. sebagai tafsiran umum, jika nilai reliabilitas ( $r_{11} < 0,6$ ) dapat dikatakan bahwa instrument yang di gunakan sudah reliable.

### E. Jenis Data Penelitian

Sumber data penelitian yaitu sumber subjek dari tempat mana data bisa didapatkan. Jika peneliti memakai kuesioner atau wawancara didalam pengumpulan datanya, maka sumber data itu dari responden, yakni orang yang menjawab pertanyaan peneliti, yaitu tertulis ataupun lisan. Sumber data berbentuk responden ini digunakan dalam penelitian. Berdasarkan sumbernya maka diperoleh jenis data sebagai berikut:

#### 1. Data Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri atau dirinya sendiri. Ini adalah data yang belum pernah dikumpulkan sebelumnya, baik dengan cara tertentu atau pada waktu periode tertentu.

#### 2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh orang lain, bukan peneliti itu sendiri. Data ini biasanya berasal dari penelitian lain yang dilakukan oleh lembaga-lembaga atau organisasi seperti BPS dan lain-lain. Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Data sekunder diambil dari sumber-sumber yang berupa buku bacaan, literatur dan bahan perkuliahan.

#### 3. Metode pengumpulan data

Dalam melakukan pengumpulan data, maka penulis mencoba menggunakan metode:

##### a. Riset Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung dengan bagian Kepala Madrasah, Bagian Kurikulum, dan Guru Mata Pelajaran Al-Qur'an Hadits diMTsN 1 Subang, dan

melakukan pengambilan sampel data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Wawancara  
Pengumpulan data yang mengadakan tanya jawab kepada pihak yang terkait dalam penelitian secara sistematis berdasarkan tujuan penulisan.
- 2) Kuesioner  
Teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti.

## **F. Sumber Data**

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penulisan Tesis maka penulis mengadakan penelitian langsung ke lokasi penelitian yaitu di MTsN 1 Subang selama satu bulan yaitu September 2017. Dalam rangka penyusunan Tesis ini penulis berusaha mencari data sebanyak mungkin yang menyangkut masalah pokok, dengan demikian diharapkan agar data atau informasi yang dikumpulkan itu relevan, informasi yang dipergunakan dalam penelitian untuk memberi gambaran dari obyek yang diteliti sehingga persoalan yang diteliti dapat dibahas atau dikaji kembali, dalam penelitian biasanya data terdiri dari jenis:

### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung terhadap kegiatan yang mencakup beberapa aspek, seperti data jumlah siswa dan data lain yang berhubungan dengan penulisan Tesis ini.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, data sekunder diambil dari sumber-sumber yang berupa buku bacaan, literatur dan bahan perkuliahan.

## **G. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam upaya memperoleh data yang lengkap, maka dilakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

### **1. Observasi atau pengamatan**

Observasi adalah cara pengumpulan data berdasarkan tinjauan dari pengamatan secara langsung terhadap aspek-aspek yang terkait.

Tujuan utama pengamatan adalah mendeskripsikan aktivitas stakeholder.<sup>144</sup>

2. Kuesioner (Angket) dan soal test pilihan ganda  
Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang digunakan sebagai pengumpulan data yang bersifat primer sehingga dapat digunakan untuk menguji validitas, reliabilitas variabel penelitian serta dapat menguji konsistensi responsi dan dalam menjawab pertanyaan yang diajukan, soal tes pilihan ganda adalah daftar pertanyaan yang digunakan sebagai pengumpulan data yang bersifat primer sehingga dapat digunakan untuk menguji validitas, reliabilitas variabel penelitian serta dapat menguji konsistensi responsi dan dalam menjawab pertanyaan yang diajukan
3. Dokumentasi  
Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian, namun melalui dokumen. Adapun dokumentasi yang dipergunakan adalah arsip, laporan. Peraturan maupun data sekunder lainnya yang berhubungan dengan penelitian yang digunakan.

## H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dikumpulkan dari seluruh responden. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua statistik untuk analisis yaitu:

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk analisa data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada tujuan membuat kesimpulan untuk generalisasi, beberapa hal yang dapat dilakukan adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran (*pie chart*), pictogram, dan untuk mengetahui dan menyajikan jumlah responden (N), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*standard error of mean*), median, modus (*mode*), simpang baku

---

<sup>144</sup>Muhammad Toha Anggoro, *et.al.*, *Metode Penelitian*, Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka, 2004, hal. 47.

(*standard deviation*), varian (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum score*), skor tertinggi (*maximum score*) dan distribusi frekuensi yang disertai grafik histogram dari kelima variabel penelitian.

## 2. Uji Persyaratan Analisis

Teknik analisis yang dipergunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis tentang pengaruh profesionalisme tenaga pendidik ( $X_1$ ), dan kinerja tenaga pendidik ( $X_2$ ), terhadap hasil belajar Al-Qur'an Hadits peserta didik ( $Y$ ), baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama adalah teknik analisis korelasi sederhana dan berganda serta teknik regresi sederhana dan berganda.

Untuk dapat menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi tersebut di atas, maka diperlukan terpenuhinya persyaratan analisis yaitu syarat analisis korelasi sederhana ( $Y$  atas  $X_1$  dan  $X_2$ ) secara sendiri-sendiri maupun secara simultan/bersama-sama, maka persamaan regresi harus *linier*. Sedangkan syarat analisis regresi sederhana dan berganda adalah galat taksiran (*error*) ketiga variabel harus *berdistribusi normal* serta varians kelompok ketiga variabel harus *homogen*. Adapun uji independensi ketiga variabel bebas tidak dilakukan, karena ketiga variabel bebas tersebut diasumsikan telah independen. Dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS 20. Uji persyaratan analisis data di perlukan sebagai uji hipotesis dengan korelasi atau analisis regresi pada statistik parametrik. Uji persyaratan data meliputi

### a. Uji linieritas persamaan regresi

Linieritas adalah keadaan dimana hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen bersifat linier ( garis lurus) dalam range variabel independen tertentu.

Uji linieritas dilakukan dengan mencari persamaan regresi variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel terikat  $Y$ . berdasarkan garis regresi yang telah di buat, selanjutnya di uji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya, di hitung menggunakan bantuan program SPSS 20. Hasil analisis yang di perhatikan pada harga koefisien signifikansi, pada baris *deviation from linierity*. Interpretasi hasil analisis di lakukan dengan:

#### 1) Menyusun hipotesis

Ho: model regresi linier

H1: model regresi tidak linier

#### 2) Menetapkan taraf signifikansi ( misal $\alpha=0,05$ )

#### 3) Membandingkan signifikansi yang di tetapkan dengan signifikansi yang di peroleh dari analisis (Sig.)

Bila  $a < \text{Sig.}$  maka  $H_0$  di terima berarti regresi linier

Bila  $a > \text{Sig.}$  maka  $H_1$  di terima berarti regresi tidak linier

b. Uji Normalitas Distribusi Galat Taksiran

Tujuan melakukan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data dari masing-masing sampel variabel bersifat normal. Untuk menguji apakah data sampel yang sedang diteliti berasal dari populasi dengan berdistribusi normal atau tidak, dilakukan uji normalitas dengan menggunakan *one-sampel kolmogorov-smirnov Test* maka dasar pengambilan keputusannya adalah apabila nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* > dari nilai alpha (5%) maka berarti data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sebaliknya apabila nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* < dari nilai alpha (5%) maka berarti data berasal dari populasi yang tidak normal. Uji normalitas di hitung menggunakan bantuan program SPSS 20.

c. Uji Homogenitas Varians Kelompok

Dalam suatu model regresi sederhana dan ganda, perlu diuji homogenitas varians kelompok atau uji asumsi *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi *heteroskedastisitas* (kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya) atau dengan kata lain model regresi yang baik bila varians dari pengamatan ke pengamatan lainnya homogen.

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik inferensial parametris dengan yang akan di hitung menggunakan bantuan program SPSS 20. Analisa di dasarkan pada data yang di peroleh dari responden melalui angket yang telah disebar. Pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dan berganda (*multiple regression linier*). Model ini di pergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya baik secara parsial maupun simultan. Analisis ini digunakan untuk menjawab pertanyaan yang sudah dirumuskan dalam perumusan masalah.

a. Koefisien korelasi antara X dan Y

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2 + \sum y^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Angka indeks korelasi *Product Moment*

X = Jumlah skor X

Y = Jumlah skor Y

XY = Jumlah skor perkalian X dengan Y

$\Sigma X^2$  = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X

$\Sigma Y^2$  = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran Y

b. Uji Signifikansi koefisien korelasi X dan Y

$H_0: \rho \leq 0$

$H_1: \rho > 0$

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

c. Koefisien Determinasi

$$R_{xy} = r^2 \times 100 \%$$

Regresi merupakan ramalan, penaksiran, dan pendugaan. Garis regresi dengan variabel bebas dapat dinyatakan dengan rumus persamaan regresi linier tiga variabel, yaitu:

a. Menentukan persamaan regresi linier ganda Y atas  $X_1$  dan  $X_2$

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Variabel terikat       $b_0$  = Konstanta untuk sampel

$X_1$  = Variabel bebas 1       $b_1$  = Koefisien regresi  $X_1$

$X_2$  = Variabel bebas 2       $b_2$  = Koefisien regresi  $X_2$

Untuk mengetahui nilai besaran  $b_0$ ,  $b_1$ , dan  $b_2$  dengan rumus:

$$b_1 = \frac{(\Sigma x_2^2)(\Sigma x_1 y) - (\Sigma x_1 x_2)(\Sigma x_2 y)}{(\Sigma x_1^2)(\Sigma x_2^2) - (x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\Sigma x_1^2)(\Sigma x_2 y) - (\Sigma x_1 x_2)(\Sigma x_1 y)}{(\Sigma x_1^2)(\Sigma x_2^2) - (x_1 x_2)^2}$$

$$b_0 = \hat{Y} - b_1 \bar{X}_1 - b_2 \bar{X}_2$$

Keterangan:

$$\Sigma x_1^2 = \Sigma x_1^2 - \frac{(\Sigma x_1)^2}{n}$$

$$\Sigma x_2^2 = \Sigma x_2^2 - \frac{(\Sigma x_2)^2}{n}$$

$$\Sigma y^2 = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$$

$$\Sigma x_1 y = \Sigma x_1 Y - \frac{(\Sigma x_1)(\Sigma Y)}{n}$$

$$\Sigma x_2 y = \Sigma x_2 Y - \frac{(\Sigma x_2)(\Sigma Y)}{n}$$

$$\Sigma x_1 x_2 = \Sigma x_1 x_2 - \frac{(\Sigma x_1)(\Sigma x_2)}{n}$$



- b. Uji Signifikansi Persamaan Regresi Ganda Y atas  $X_1$  dan  $X_2$   
Menggunakan langkah sebagai berikut
- 1) Menghitung jumlah kuadrat (JK) Beberapa sumber varians  

$$JK (T) = \Sigma Y^2$$

$$JK (Reg) = b_1 \Sigma x_1 y + b_2 \Sigma x_2 y$$

$$JK (Res) = JK (T) - JK (Reg)$$
  - 2) Menghitung Derajat Bebas (DB) Beberapa sumber varians  

$$db (T) = n-1$$

$$db (Reg) = k-2$$

$$db (Res) = n-k-1$$
  - 3) Menghitung rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)  

$$RJK (Reg) = \frac{JK (Reg)}{db (Reg)}$$

$$RJK (Sisa) = \frac{JK (Res)}{db (Res)}$$
  - 4) Menghitung  $F_{hitung}$   
 Uji signifikansi Regresi Y atas  $X_1$  dan  $X_2$   
 $H_0 : \beta \leq 0$  (Regresi tak berarti)  
 $H_1 : \beta > 0$  (Regresi berarti)  

$$F_{hitung} (Reg) = \frac{RJK (Reg)}{RJK (Sisa)}$$
  - 5) Menyusun Tabel Anava Regresi
- c. Uji Signifikansi Koefisien Regresi Ganda Y atas  $X_1$  dan  $X_2$
- 1) Koefisien Korelasi Ganda  

$$R_{y_{12}}^2 = (JK (Reg)) / (\Sigma Y^2)$$
  - 2) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda  

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (n-k-1)}{k (1-R^2)}$$
  - 3) Koefisien Determinasi  

$$R_{y_{12}}^2 = R_{y_{12}}^2 \times 100 \%$$
- d. Uji signifikansi Koefisien Persamaan Regresi Ganda
- 1) Menghitung Galat Buku Taksiran ( $S_{y_{12}}$ )  

$$S_{y_{12}}^2 = \frac{RJK (S)}{(n-k-1)}$$
  - 2) Menghitung  $R_1^2$   

$$R_1 = \frac{\Sigma x_1 x_2}{\sqrt{(\Sigma x_1^2)(\Sigma x_2^2)}}$$
  - 3) Menghitung  $S_{b1}^2$   

$$S_{b1}^2 = \frac{S_{y_{12}}^2}{\Sigma X_1^2 (1-R_1^2)}$$
  
 Selanjutnya:  

$$S_{b2}^2 = \frac{S_{y_{12}}^2}{\Sigma X_2^2 (1-R_2^2)}$$

- 4) Menghitung Statistik Uji-t  
Uji Signifikansi Koefisien  $X_1$  ( $b_1$ )

$$t_1 = \frac{b_1}{S_{b_1}}$$

Uji Signifikansi Koefisien  $X_2$  ( $b_2$ )

$$t_2 = \frac{b_2}{S_{b_2}}$$

- e. Korelasi Parsial dan Uji Signifikansi Korelasi Parsial

$$1) r_{y1} = \frac{\Sigma x_1 y}{\sqrt{(\Sigma x_1^2)(\Sigma y^2)}}$$

$$2) r_{y2} = \frac{\Sigma x_2 y}{\sqrt{(\Sigma x_2^2)(\Sigma y^2)}}$$

$$3) r_{12} = \frac{\Sigma x_1 x_2}{\sqrt{(\Sigma x_1^2)(\Sigma x_2^2)}}$$

- a) Koefisien korelasi antara  $X_1$  dan  $Y$  dengan mengontrol pengaruh  $X_2$  ( $r_{y1.2}$ ):

$$R_{y1.2} = \frac{ry1 - ry2 \cdot r12}{\sqrt{(1 - r^2 y2)(1 - r^2 12)}}$$

- b) Koefisien korelasi antara  $X_2$  dan  $Y$  dengan mengontrol pengaruh  $X_1$  ( $r_{y2.1}$ ):

$$R_{y2.1} = \frac{ry2 - ry1 \cdot r12}{\sqrt{(1 - r^2 y1)(1 - r^2 12)}}$$

- f. Hipotesis Statistik

Sebelum menjabarkan teknik pengujian perlu untuk mencantumkan hipotesis statistik yang ingin diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis Pertama :

$H_0$   $x_1$  :  $\rho_{yx_1} = 0$  Tidak terdapat pengaruh antara profesionalisme tenaga pendidik terhadap hasil belajar Al-Qur'an Hadits peserta didik di MTsN 1 Subang.

$H_1$  :  $\rho_{yx_1} > 0$  Terdapat pengaruh profesionalisme tenaga pendidik terhadap hasil belajar Al-Qur'an Hadits peserta didik di MTsN 1 Subang.

Hipotesis Kedua :

$H_0$  :  $\rho_{yx_2} = 0$  Tidak terdapat pengaruh Kinerja Tenaga Pendidik terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits peserta didik di MTsN 1 Subang.

$H_1$  :  $\rho_{yx_2} > 0$  Terdapat pengaruh Kinerja Tenaga Pendidik terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits peserta didik di MTsN 1 Subang.

Hipotesis Ketiga :

$H_0$ :  $R_{yx_1x_2} = 0$  Tidak terdapat pengaruh Profesionalisme dan Kinerja Tenaga Pendidik terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits pesera didik di MTsN 1 Subang.

$H_1$ :  $R_{yx_1x_2} > 0$  Terdapat pengaruh Profesionalisme dan Kinerja Tenaga Pendidik terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik di MTsN 1 Subang.

## I. Tempat dan Waktu Penelitian

### 2. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian dalam Tesis ini adalah di MTsN 1 Subang, yang beralamat di Jalan Arif Rahman Hakim No. 26 Subang.

### 3. Waktu Penelitian

Penelitian ini secara keseluruhan direncanakan berlangsung dalam kurun waktu 1 bulan. Pada bulan September 2017. Kurun waktu tersebut mencakup 3 tahap pokok kegiatan: (1) persiapan, (2) penelitian lapangan, dan (3) pelaporan

## J. Jadwal Penelitian

No.	Rencana/Tahap Kegiatan	Waktu Pelaksanaan							
		Tahun 2017							
		Bulan							
		Apr	Mei	Juni	Juli	Agu	Sept	Okt	Nop
1	Penyusunan Proposal Tesis								
2	Pengajuan Proposal Tesis								
3	Seminar Proposal Tesis								
4	Konsultasi/ Bimbingan								
5	Ijin Penelitian								
6	Penelitian								
7	Pembahasan Hasil Penelitian								
8	Penyusunan Tesis								
9	Sidang Tesis								
10	Perbaikan Tesis								
11	Wisuda								



## **BAB IV**

### **DESKRIPSI DATA DAN UJI HIPOTESIS**

Pada Bab IV ini disajikan secara rinci tujuh bagian hasil penelitian, yakni: (1) tinjauan umum objek penelitian (2) deskripsi data hasil penelitian, (3) pengujian persyaratan analisis, (4) pengujian hipotesis penelitian, (5) hasil analisis butir instrumen (6) pembahasan hasil penelitian (7) keterbatasan penelitian

#### **A. Tinjauan Umum Objek Penelitian**

Dalam tinjauan umum objek penelitian ini akan menjelaskan tentang sejarah singkat berdirinya MTsN 1 Subang, visi, misi dan tujuan madrasah, fasilitas, Tenaga Pendidik dan Kependidikan, waktu belajar, Kurikulum, target pendidikan, kegiatan penunjang belajar dan prestasi siswa-siswi MTsN 1 Subang.

##### **1. Sejarah Berdirinya MTsN 1 Subang**

Berdasarkan KMA No. 16 Tahun 1978 Tanggal 16 Maret MTsN 1 Subang Kabupaten Subang yang merupakan alih fungsi dari PGAN 4 Tahun yang telah berdiri sejak Tahun 1964. Berlokai di Jalan Oto Iskandar Dinata sebelah Mesjid Assalam Subang. Sekitar Tahun 1980 MTsN 1 Subang pindah ke Jalan Arief Rahman Hakim No. 26 Subang karena di tempat yang lama kurang representatif untuk suatu lembaga pendidikan.

Secara geografis MTsN 1 Subang terletak di pusat kota tepatnya di Jalan Arief Rahman Hakim No. 26 Subang. Dalam hal keamanan, lokasi Madrasah terbilang kondusif serta aman karena berdekatan

dengan Kantor POLRES Subang dan Kantor KODIM 0605/ Subang. Ditinjau dari kondisi lingkungan MTsN 1 Subang termasuk sekolah yang asri dan bersih, selain itu lingkungan sekolah dapat digunakan sebagai sarana pembelajaran di luar kelas. Dimasa yang akan datang harapan MTsN 1 Subang akan menjadi sekolah unggulan yang ada di Jawa Barat.

## **2. Visi dan Misi MTsN 1 Subang**

MTsN 1 Subag memiliki visi dan misi sebagai berikut:

### **a. VISI**

“Terwujudnya Madrasah yang Islami dan berprestasi”

### **b. MISI**

1. Meningkatkan prestasi ditingkat kabupaten, provinsi dan nasional.
2. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.
3. Mewujudkan madrasah yang hijau dan berseri (berseri, sehat, rapih dan indah).
4. Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT.
5. Menumbuhkan sikap, perilaku dan amaliyah Islamiyah.
6. Menumbuhkan budaya kreatif, inovatif dan produktif.
7. Meningkatkan pelayanan prima kepada warga madrasah dan masyarakat.

## **3. Tujuan Madrasah**

1. Memiliki sikap perilaku yang Islami.
2. Peserta didik mampu melaksanakan ibadah yang benar sesuai Al-Qur'an dan As-Sunnah.
3. 75 % peserta didik mampu membaca Al-Qur'an dengan benar.
4. 50 % peserta didik hafal juz 30.
5. 80 % peserta didik dapat mencapai KKM.
6. 95 % peserta didik kelas IX lulus UN dan UAMBN.
7. 30 % peserta didik mampu berkomunikasi dalam bahasa Arab dan Inggris.
8. Meraih prestasi akademik dalam KSM (Kompetisi Sains Madrasah) PAI, Matematika, Fisika, Biologi dan AKSIOMA (Ajang Kompetisi Seni dan Olah Raga Madrasah) tingkat provinsi.
9. Meraih prestasi non akademik (Esktrakurikuler Prmauka, PMR, Paskibra, Marching Band dan Seni).
10. 95 % pendidik dan tenaga kependidikan telah melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.
11. Terbentuknya wadah forum silaturahmi alumni dengan almamater.

12. Tertatanya lingkungan madrasah yang hijau dan berseri (bersih, sehat, rapih dan indah).

#### 4. Fasilitas

MTsN 1 Subang sebagai sekolah yang memiliki fasilitas dan infrastruktur yang cukup memadai, dengan fasilitas sebagai berikut:

1. Gedung 2 (Dua) lantai
2. Laboratorium Komputer Multimedia
3. Laboratorium IPA
4. Laboratorium Bahasa Inggris
5. Alat peraga pembelajaran
6. Perpustakaan
7. Mading Sekolah
8. Kantin Sekolah
9. Ruang UKS/ PMR
10. Mushola
11. Area parkir
12. Lapangan Futsal
13. Lapangan Basket
14. Lapangan Volley

#### 5. Tenaga Pendidik dan Kependidikan

MTsN 1 Subang didukung oleh tenaga pendidik dan kependidikan yang berpengalaman serta memiliki kompetensi dibidangnya, dengan karakteristik sebagai berikut:

1. Memiliki visi dan misi tentang pendidikan, pembelajaran, dan masa depan peserta didik.
2. Memiliki cinta dan dedikasi tinggi terhadap profesinya.
3. Kreatif dan inovatif dalam menjalankan tugas pembelajaran.
4. Kompeten dan terampil dalam bidangnya.
5. Berkepribadian Islami sebagai sosok dan *figure* keteladanan bagi peserta didik.

#### 6. Waktu Belajar

1. Senin s/d Kamis Pukul 07.00 – 14.30 WIB.
2. Jum'at Pukul 07.00 – 11.20 WIB.
3. Sabtu Pukul 07.00 – 14.30 WIB.

#### 7. Kurikulum

Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan di MTsN 1 Subang mengacu pada Standar Nasional Pendidikan yang berlaku. Standar Pendidikan terdiri atas: (1) Standar Isi, (2) Standar Proses, (3) Standar Kompetensi Lulusan, (4) Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, (5) Standar Sarana dan Prasarana (6) Standar Pengelolaan (7) Standar Pembiayaan dan (8) Standar Penilaian Pendidikan. Empat dari kedelapan Standar

Nasional Pendidikan tersebut, yaitu Standar Isi (SI), Standar Kompetensi Lulusan (SKL), Standar Proses dan Standar Penilaian merupakan acuan utama bagi satuan pendidikan dalam pengembangan kurikulum.

Dalam mengembangkan Kurikulum, MTsN 1 Subang melibatkan seluruh warga Madrasah dan berkoordinasi dengan pemangku kepentingan (*stakeholders*), melalui Kurikulum MTsN 1 Subang ini diharapkan madrasah dapat melaksanakan program pendidikan sesuai dengan karakteristik, potensi dan kebutuhan peserta didik.

MTsN 1 Subang sebagai satuan pendidikan, dalam menyelenggarakan pendidikan harus mengikuti perkembangan dan tantangan yang dihadapi sekarang dan di masa yang akan datang. Perkembangan dan tantangan yang dikaksud antara lain: perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, pengaruh globalisasi terhadap perubahan perilaku dan moral manusia dan kesadaran masyarakat dan orang tua terhadap pendidikan.

Kurikulum MTsN 1 Subang dirancang berdasarkan Standar Isi dan Standar Kompetensi Lulusan (SKL), kondisi dan potensi yang dimiliki untuk memberi kesempatan kepada peserta didik: (1) belajar untuk beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa,, (2) belajar untuk mamahami dan menghayati, (3) belajar untuk mampu melaksanakan dan berbuat secara efektif, (4) belajar untuk hidup bersama dan berguna untuk orang lain, (5) belajar untuk membangun dan menemukan jati diri melalui pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan.

➤ Mata Pelajaran Wajib (Kelompok A):

1. Pendidikan Agama dan Budi Pekerti
  - a. Al-Qur'an Hadits
  - b. Akidah Akhlak
  - c. Fiqih
  - d. Sejarah Kebudayaan Islam (SKI)
2. Pendidikan Kewarganegaraan (PKN)
3. Bahasa Indonesia
4. Bahasa Arab
5. Bahasa Inggris
6. Matematika
7. Ilmu Pengetahuan Alam (IPA)
8. Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS)

➤ Muatan Lokal (Kelompok B):

1. Seni Budaya
2. Pendidikan Jasmani, Olah Raga dan Kesehatan



3. Prakarya
4. Bahasa Sunda
- Kegiatan Pengembangan Diri
  1. Bimbingan Konseling
  2. Ekstrakurikuler Wajib
    - a. Baca Tulis Al-Qur'an (BTQ)
    - b. Pramuka
- Kegiatan Ekstrakurikuler Pilihan
  1. Hadroh
  2. Marawis
  3. Paduan Suara
  4. PMR
  5. Paskibra
  6. Marching Band
  7. Jurnalistik
  8. Kaligrafi
  9. Pencak Silat
  10. Futsal
  11. Volly Ball
  12. KIR
  13. Olimpiade PAI
  14. Olimpiade Bahasa Inggris
  15. Olimpiade Matematika
  16. Olimpiade Bahasa Indonesia
- Program Unggulan
  1. Tahfidzul Qur'an
  2. Bahasa Inggris

## 8. Target Pendidikan

### 1. Bidang Pendidikan Agama:

Memiliki pengetahuan dasar agama Islam dengan baik sesuai tuntunan Al-Qur'an dan Sunnah Rasul SAW, sehingga siswa mampu dan memiliki kesadaran dalam menjalankan ibadah dengan benar dan memiliki akhlaq serta kepribadian islami.

### 2. Bidang Akademik:

Siswa diharapkan memiliki kemampuan memahami konsep dasar pengetahuan umum dalam rangka mempersiapkan diri untuk memasuki jenjang pendidikan selanjutnya, dengan target sebagai berikut:

- Lulus Ujian Nasional 100%
- Memiliki motivasi dan kesadaran belajar yang tinggi.
- Mampu berkomunikasi dengan Bahasa Inggris dan Arab.

- Mampu membaca Al-Qur'an sesuai kaidah Tajwid.
- *Life Skill* (memiliki pengetahuan teknik dasar dan keterampilan hidup).
- Menumbuhkan rasa percaya diri, sikap berani dan tanggung jawab, jujur, disiplin, tangkas, dan mandiri.

### 9. Kegiatan Penunjang Belajar

Kegiatan yang menunjang pembelajaran adalah sebagai berikut:

1. Pembinaan praktik ibadah
2. *Outing Class*
3. UKS (Usaha Kesehatan Sekolah)
4. Olimipade Internal
5. Kunjungan Edukasi
6. Pesantren Ramadhan
7. Pengembangan Minat Bakat (*Multiple Intelegenes Group*): *Science*, Matematika, Bahasa Indonesia dan Inggris, Tahfizh, Marawis, Paduan Suara, *Drum Band (Marching Band)*, *MTQ*
8. Ekstrakurikuler: Futsal, Volly Ball, Pencak Silat, Hadroh, Marawis dan Kaligrafi.

### 10. Prestasi Siswa

Prestasi siswa di luar kelas mempunyai prestasi akamedik dan prestasi olah raga yaitu:

- a. Bidang Akademik
  - Juara I Kompetisi Sains Madrasah (Fisika) Tingkat Kabupaten Subang Tahun 2014.
  - Juara I Kompetisi Sains Madrasah (Biologi) Tingkat Kabupaten Subang Tahun 2014.
  - Juara I Kompetisi Sains Madrasah (PAI) Tingkat Kabupaten Tahun 2014.
  - Juara Umum Aksioma & KSM Tingkat Kabupaten Tahun 2015.
- b. Bidang Olahraga
  - Juara II Tenis Meja Ganda Putra Tingkat Kabupaten Tahun 2015.
  - Juara II Tolak Peluru Tingkat Kabupaten Tahun 2015.
  - Juara III Pencak Silat Tandang Putra O2SN Tingkat Kabupaten Tahun 2015.
  - Juara I Pencak Silat Tandang Putri O2SN Tingkat Kabupaten Tahun 2015.
  - Juara I Paskibra BINA Tingkat Kabupaten Tahun 2015.
  - Juara III Pencak Silat Tandang Putra O2SN Tingkat Provinsi Jawa Barat Tahun 2015.

## B. Uji Validitas Butir dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas butir instrumen Variabel Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik (Y)

Uji Validitas butir penting dilakukan dalam penelitian ilmu-ilmu sosial adalah cara mendapatkan data informasi yang akurat dan objektif karena peneliti ingin mendapatkan data yang valid agar kesimpulan penelitian akan dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang dapat dipercaya. Untuk setiap item pertanyaan dari variabel yang ingin diteliti harus diukur agar mampu memberikan informasi yang valid. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid, maka sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba butir instrumen penelitian, yaitu pengujian validitas (kesahihan) atas data yang terkumpul. Pengujian terhadap validitas ini akan menentukan layak atau tidaknya data tersebut dan agar data hasil penelitian yang diperoleh valid. Untuk menghitung validitas setiap butir instrumen penelitian maka skor-skor yang ada pada setiap butir instrumen yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Dengan diperolehnya indeks validitas setiap butir instrumen dapat diketahui dengan pasti butir-butir instrumen manakah yang tidak memenuhi syarat dari validitasnya. Berdasarkan informasi tersebut peneliti dapat mengganti ataupun merevisi butir-butir instrumen yang dimaksud. Bagi peneliti pengujian terhadap butir instrumen dapat dilakukan dengan mengorelasikan butir dengan skor total pada faktor.<sup>145</sup>

Butir instrumen yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa butir instrumen tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, karena jumlah responden 95 siswa jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari  $r$  tabel yaitu  $r = 0,202$  maka butir instrumen tersebut tidak valid. Hasil penelitian dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, hasil penelitian itu tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan. Untuk mengumpulkan data instrumen pada penelitian ini adalah kuesioner dan test sehingga data yang diperoleh dari responden akan diuji kualitas datanya dengan menggunakan uji validitas. Uji validitas dilakukan di MTsN 1 Subang. dan Soal Test diujikan kepada siswa MTsN 1 Subang yang nantinya tidak terpilih menjadi peserta uji penelitian. Uji validitas

---

<sup>145</sup>Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001, hal.30.

dan reliabilitas dilaksanakan mulai pada hari Selasa 24 Agustus 2017 sampai Senin 31 Agustus 2017 dengan jumlah responden 95 siswa. Hasil uji validitas dan realibilitas dari variabel Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik (Y) dapat diperoleh dari hasil skor uji validitas variabel Hasil Belajar Peserta Didik (Y) akan disajikan dalam sebuah tabel di bawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik (Y)**

No.	r hit.	R tab.	Ket.	No.	R hit.	R tab.	Ket.
1	0.377	0.202	Valid	14	0.358	0.202	Valid
2	0.366		Valid	15	0.553		Valid
3	0.637		Valid	16	0.499		Valid
4	0.419		Valid	17	0.636		Valid
5	0.370		Valid	18	0.371		Valid
6	0.219		Valid	19	0.677		Valid
7	0.518		Valid	20	0.626		Valid
8	0.543		Valid	21	0.518		Valid
9	0.421		Valid	22	0.481		Valid
10	0.270		Valid	23	0.388		Valid
12	0.571		Valid	24	0.483		Valid
13	0.429		Valid	25	0.423		Valid

Hasil uji sampel penelitian yang diujikan kepada siswa MTsN 1 Subang sebanyak 26 siswa, dengan menggunakan 25 butir soal pernyataan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik, diperoleh hasil bahwa semua butir soal dinyatakan valid. Dan pengkorelasian dengan menggunakan alat statistik koefisien korelasi person (*Product Moment coefficient of correlation*).<sup>146</sup> Butir instrumen yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa butir instrumen tersebut mempunyai validitas yang tinggi, dengan hasil perhitungan dibandingkan dengan

---

<sup>146</sup>Abu Bakar Muhammad, *Pedoman Pengajaran dan Penelitian*, Surabaya: Usaha Nasional, 1981, hal.97.

R tabel yaitu 0,202. Dengan demikian bisa digunakan untuk uji penelitian Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik (Y). Selanjutnya persamaan dari butir-butir yang valid dihitung harga reliabilitasnya.

2. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik (Y)

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Seperti halnya Validitas, pengukuran reliabilitas suatu item pertanyaan juga sangat penting untuk diukur keterpercayaan dan keterandalan suatu item pertanyaan. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang dapat dipercaya, maka sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen penelitian, yaitu pengujian reliabilitas (keterandalannya) atas data yang terkumpul. Pengujian terhadap reliabilitas ini akan menentukan layak atau tidaknya data tersebut untuk dianalisis lebih lanjut. Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran, pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*).<sup>147</sup> Walaupun secara teoritis besarnya koefisien reliabilitas sekitar 0,00 s/d 1,00 akan tetapi pada kenyataannya koefisien sebesar 1,00 tidak pernah tercapai dalam pengukuran, karena manusia sebagai subjek penelitian merupakan sumber error yang potensial. Pengujian reliabilitas dapat digunakan dengan *cronbach alpha* melalui SPSS 20. Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa untuk variabel Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik diperoleh hasil sebagaimana tabel dibawah ini:

Tabel 4.6  
Hasil Statistik reliabilitas untuk variabel Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,727	26

Nilai Reliabilitas pada tabel 4.6 adalah 0.727, nilai diatas ini memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan

<sup>147</sup>Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001, hal.12.

sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat, karena setiap nilai alpha melebihi nilai *cut off* yaitu 0.6 maka semua item adalah *reliabel*.

3. Uji Validitas butir instrumen Variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik ( $X_1$ )

a. Validitas Profesionalisme Tenaga Pendidik

Hasil uji validitas variabel profesionalisme tenaga pendidik ( $X_1$ ) di sajikan dalam sebuah tabel di bawah ini

**Tabel 4.7**  
**Skor Hasil Uji Validitas Profesionalisme Tenaga Pendidik<sup>148</sup>**

No	$r_{hit.}$	R tab.	Ket.	No	R hit.	r tab.	Ket.	No	r hit.	r tab.	Ket.
1	0.65	0.388	Valid	14	0.31	0.388	Tidak	27	0.64	0.388	Valid
2	0.57		Valid	15	0.63		Valid	28	0.62		Valid
3	0.28		Tidak	16	0.71		Valid	29	0.46		Valid
4	0.48		Valid	17	0.24		Valid	30	0.48		Valid
5	0.40		Valid	18	0.40		Valid	31	0.42		Valid
6	0.36		Tidak	19	0.42		Valid	32	0.49		Valid
7	0.48		Valid	20	0.61		Valid	33	0.30		Tidak
8	0.54		Valid	21	0.61		Valid	34	0.46		Valid
9	0.33		Tidak	22	0.32		Tidak	35	0.62		Valid
10	0.48		Valid	23	0.51		Valid	36	0.63		Valid
11	0.42		Valid	24	0.69		Valid				
12	0.42		Valid	25	0.38		Tidak				
13	0.42		Valid	26	0.63		Valid				

<sup>148</sup>Data diolah di MTsN 1 Subang pada Selasa, 02September 2017 jam 09.00 WIB.

Hasil uji sampel penelitian yang diujikan kepada guru MTsN 1 Subang sebanyak 26 guru, dengan menggunakan tes tiga puluh enam (36) butir soal pernyataan profesionalisme tenaga pendidik. Diperoleh hasil delapan (8) butir soal dinyatakan tidak valid yaitu nomor 3, 6, 9, 14, 18, 22, 25 dan 33 dikarenakan nilai  $r_{hit.} < r_{tab.} = 0,388$ . dengan demikian kedelapan instrumen tersebut tidak bisa dijadikan uji penelitian, selanjutnya akan dihapus. Sedangkan ke dua puluh delapan (28) butir instrumen yang valid tersebut, akan digunakan untuk uji penelitian profesionalisme tenaga pendidik ( $X_1$ ) selanjutnya.

b. Reliabilitas Profesionalisme Tenaga Pendidik

Hasil uji realibilitas variabel profesionalisme tenaga pendidik ( $X_1$ ) diperoleh nilai sebesar 0,905.<sup>149</sup> Berarti instrumen dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya karena reliabilitas  $r_{11} > r_{tab}(0,905 > 0,6)$ <sup>150</sup>. Karena berdasarkan uji coba instrumen ini sudah valid dan reliabel seluruh butirnya, maka instrumen dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

4. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik ( $X_1$ )

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Seperti halnya Validitas, pengukuran reliabilitas suatu item pertanyaan juga sangat penting untuk diukur keterpercayaan dan keterandalan suatu item pertanyaan. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang dapat dipercaya, maka sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen penelitian, yaitu pengujian reliabilitas (keterandalannya) atas data yang terkumpul. Pengujian terhadap reliabilitas ini akan menentukan layak atau tidaknya data tersebut untuk dianalisis lebih lanjut. Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran, pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*).

Dan Variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik ( $X_1$ ) menurut asumsi peneliti sudah reliabel karena semua item sudah terhandalkan, dengan demikian hasil skor yang didapatkan dianggap reliabel dan bisa digunakan.

5. Uji Validitas butir instrumen Variabel Kinerja Tenaga Pendidik ( $X_2$ )

---

<sup>149</sup> Data diolah di MTsN 1 Subang pada kamis, 2 September 2017 jam 09.00 WIB.

<sup>150</sup> Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, ..., hal. 57.

Validitas Kinerja Tenaga Pendidik ( $X_2$ ) dapat diperoleh dari hasil skor uji validitas variabel Kinerja Tenaga Pendidik ( $X_2$ ) akan disajikan dalam sebuah tabel di bawah ini

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Tenaga Pendidik ( $X_2$ )**

No.	$r_{hit.}$	$R_{tab.}$	Ket.	No.	$R_{hit.}$	$R_{tab.}$	Ket.
1	0,458	0,202	Valid	11	0,250	0,202	Valid
2	0,225		Valid	12	0,398		Valid
3	0,395		Valid	13	0,303		Valid
4	0,349		Valid	14	0,208		Valid
5	0,271		Valid	15	0,673		Valid
6	0,657		Valid	16	0,487		Valid
7	0,388		Valid	17	0,499		Valid
8	0,504		Valid	18	0,426		Valid
9	0,311		Valid	19	0,271		Valid
10	0,472		Valid	20	0,204		Valid

Hasil uji sampel penelitian yang diujikan kepada siswa MTsN 1 Subang sebanyak 95 siswa, dengan menggunakan angket 20 butir soal pertanyaan pilihan ganda diperoleh hasil delapan semua butir soal dinyatakan valid dikarenakan nilai  $r_{hit.} < r_{tab.} = 0,202$ . dengan demikian soal test tersebut dapat dijadikan uji penelitian, selanjutnya dua puluh butir soal pilihan ganda yang valid tersebut, akan digunakan untuk uji penelitian kinerja tenaga pendidik sehingga soal ini layak untuk digunakan dalam meneliti kinerja tenaga pendidik terhadap hasil belajar Al-Qur'an Hadits peserta didik.

#### 6. Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Tenaga Pendidik ( $X_2$ )

Seperti halnya Validitas, pengukuran reliabilitas suatu item pertanyaan juga sangat penting untuk diukur keterpercayaan dan keterandalan suatu item pertanyaan. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang dapat dipercaya, maka sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen penelitian, yaitu pengujian reliabilitas (keterandalannya) atas data yang terkumpul. Pengujian terhadap reliabilitas ini akan menentukan layak atau tidaknya data tersebut untuk dianalisis lebih lanjut. Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran, pengukuran



yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu penyukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*). Walaupun secara teoritis besarnya koefisien reliabilitas sekitar 0,00 s/d 1,00 akan tetapi pada kenyataannya koefisien sebesar 1,00 tidak pernah tercapai dalam pengukuran, karena manusia sebagai subjek penelitian merupakan sumber error yang potensial.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Statistik reliabilitas untuk variabel Kinerja Tenaga Pendidik (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,697	21

Nilai Reliabilitas pada tabel 4.8 adalah 0.697, nilai diatas ini memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat, karena setiap nilai alpha melebihi nilai *cut off* yaitu 0.6 maka semua item adalah *reliable*.<sup>151</sup>

### C. Uji Prasyarat Analisis Data

Sebelum melakukan Uji prasyarat analisis data maka terlebih dahulu dilakukan deskripsi data dengan menggunakan SPSS 20 data yang dijadikan dasar prasyarat analisis data ini adalah skor Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik (Y), Professionalsime Tenaga Pendidik (X<sub>1</sub>), Kinerja Tenaga Pendidik (X<sub>2</sub>). Untuk menyajikan data statistik deskriptif, sehingga dapat diketahui beberapa data deskriptif antara lain :jumlah responden (*N*), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*Standard Error of Mean*), median atau nilai tengah, modus (*mode*)atau nilai yang sering muncul, simpang baku (*Standard Deviation*), varians(*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum scor*), skor tertinggi (*maksimum scor*) yakni sebagai berikut:

---

<sup>151</sup>Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, edisi.4, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013, hal. 20.

1. Variabel Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik (Y)
  - a. Data Deskriptif

Data deskriptif adalah data statistik yang digunakan untuk analisa data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada tujuan membuat kesimpulan untuk generalisasi, beberapa hal yang dapat dilakukan adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran (*pie chart*), pictogram, dan untuk mengetahui dan menyajikan jumlah responden (N), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*standard error of mean*), median, modus (*mode*), simpang baku (*standard deviation*), varian (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum score*), skor tertinggi (*maximum score*) dan distribusi frekuensi yang disertai grafik histogram dari kelima variabel penelitian. Data yang telah diolah menggunakan SPSS 20 tersebut akan di sajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Data Deskriptif Variabel Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik (Y)**

No.	Aspek Data	Y
1	Jumlah Responden (N) Valid Missing	95
		0
2.	Rata-rata ( <i>mean</i> )	96.84
3.	Median (Nilai tengah)	98.00
4.	Modus ( <i>mode</i> )	99
5.	Varian (rata-rata kelompok)	82.943
6.	Simpang baku ( <i>Std. Deviation</i> )	9.107
7.	Rentang ( <i>range</i> )	51
8.	Skor Minimum (skor terkecil)	69
9.	Skor Maksimum (skor terbesar)	120
10.	Sum (jumlah)	9200

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, maka data deskriptif variabel Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik (Y) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 95 responden, skor rata-rata 96,84 skor rata-rata kesalahan standar 0,934 median 98,00, modus 99 simpang baku 9,107, varians 82,943 rentang skor 51, skor terendah 69, skor tertinggi 120.

Memperhatikan skor rata-rata hasil belajar Al-Qur'an Hadits peserta didik sebesar 96,84 jika data rata-rata dibandingkan dengan keseluruhan nilai yang dikelompokkan dalam 5 kriteria dan hasilnya dapat dilihat dari tabel 4.8 dibawah ini:

**Tabel. 4.10**  
**Kriteria Taraf Variabel Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik (Y)**

No.	Tingkat	Keterangan
1	69 – 80	Rendah
2	81 – 92	Sedang
3	93 – 104	Cukup tinggi
4	105 – 116	tinggi
5	117 – 128	Sangat tinggi

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka variabel Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik berada pada taraf **cukup tinggi (96,84)**. Hal ini menunjukkan bahwa peserta didik telah mendapatkannilai hasil belajar Al-Qur'an yang cukup tinggi.

b. Tabel Frekuensi

Adapun tabel distribusi frekuensi dari tabel Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik(Y) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Distribusi Frekuensi Skor Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik (Y)**

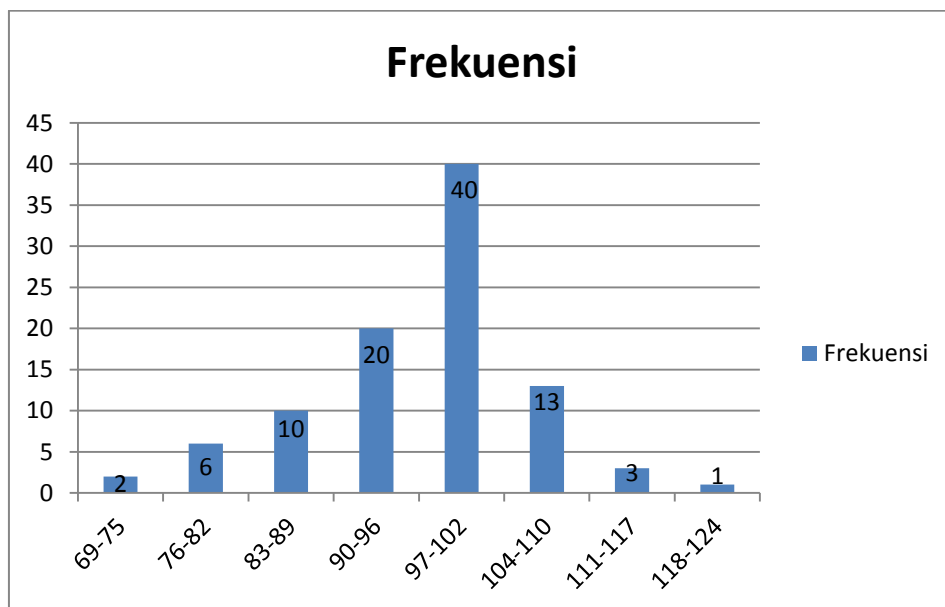
Kelas Interval	Frekuensi (Fi)	Frekuensi	
		Prosentase	Kumulatif

			(%)	Prosentase (%)
69	-	75	2	2,1
76	-	82	6	8
83	-	89	10	18,9
90	-	96	20	40
97	-	103	40	82,1
104	-	110	13	96
111	-	117	3	98,9
118	-	124	1	100
Jumlah			95	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa skor tertinggi 1 orang siswa dan skor terendah 2 orang siswa.

c. Gambar Diagram batang

Adapun gambar diagram batang dari tabel Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik(Y) adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1**  
**Diagram Batang Skor Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits**  
**Peserta Didik (Y)**

2. Profesionalisme Tenaga Pendidik ( $X_1$ )

## a. Data Deskriptif

Data deskriptif adalah data statistik yang digunakan untuk analisa data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada tujuan membuat kesimpulan untuk generalisasi, beberapa hal yang dapat dilakukan adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran (pie chart), pictogram, dan untuk mengetahui dan menyajikan jumlah responden ( $N$ ), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*standard error of mean*), median, modus (*mode*), simpang baku (*standard deviation*), varian (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum score*), skor tertinggi (*maximum score*) dan distribusi frekuensi yang disertai grafik histogram dari kelima variabel penelitian. Data yang telah diolah menggunakan SPSS 20 tersebut akan di sajikan dalam tabel di bawah ini. Data yang telah diolah menggunakan SPSS 20 tersebut akan disajikan dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 4.12**  
**Data Deskriptif Variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik ( $X_1$ )**

No.	Aspek Data	$X_1$
1.	Jumlah Responden ( $N$ ) Valid Missing	95
		0
2.	Rata-rata ( <i>mean</i> )	102.11
3.	Median (Nilai tengah)	102.00
4.	Modus ( <i>mode</i> )	105
5.	Simpang baku ( <i>Std. Deviation</i> )	13.288
6.	Varian (rata-rata kelompok)	176.563
7.	Rentang ( <i>range</i> )	83
8.	Skor Minimum (skor terkecil)	62
9.	Skor Maksimum (skor terbesar)	145
10.	Sum (jumlah)	9700

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, maka data deskriptif variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik ( $X_1$ ) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 95 responden, skor rata-rata 102,11 skor rata-rata kesalahan standar 1,363 median 102,00, modus 105, simpang baku 13,288 varians 176,563 rentang skor 83, skor terendah 62, skor tertinggi 145.

Memperhatikan skor rata-rata Profesionalisme Tenaga Pendidik sebesar 102,11 jika data rata-rata dibandingkan dengan keseluruhan nilai yang dikelompokkan dalam 5 kriteria dan hasilnya dapat dilihat dari tabel 4.13 dibawah ini

**Tabel. 4.13**  
**Kriteria Taraf Variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik ( $X_1$ )**

No.	Tingkat	Keterangan
1	62 – 78	Rendah
2	79 – 95	Sedang
3	96 – 112	Cukup tinggi
4	113- 129	Tinggi
5	130- 146	Sangat tinggi

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik berada pada taraf **cukup tinggi (102.11)**. Hal ini menunjukkan bahwa Tenaga Pendidik MTsN 1 Subang mempunyai Profesionalisme Tenaga Pendidik yang cukup tinggi.

b. Tabel Frekuensi

Adapun tabel distribusi frekuensi dari tabel Profesionalisme Tenaga Pendidik ( $X_1$ ) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Distribusi Frekuensi Skor Profesionalisme Tenaga Pendidik ( $X_1$ )**

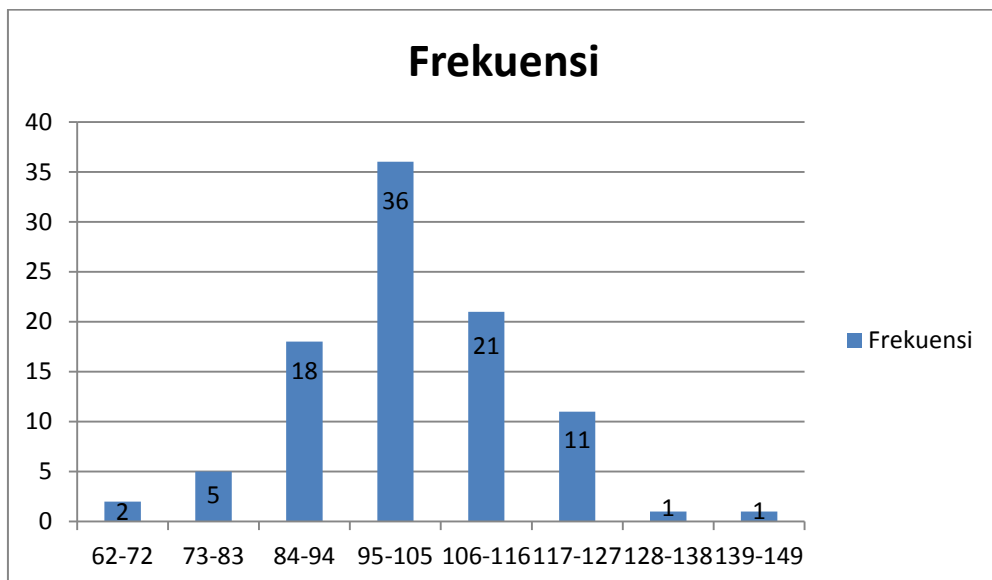
Kelas Interval	Frekuensi (Fi)	Frekuensi
----------------	----------------	-----------

		Prosentase (%)	Kumulatif Prosentase (%)
62 - 72	2	2,1	2,1
73 - 83	5	5,3	7,4
84 - 94	18	19	26
95 - 105	36	38	64
106 - 116	21	22	86
117 - 127	11	12	98
128 - 138	1	1	99
139 - 149	1	1	100
Jumlah	95	<b>100</b>	

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa skor tertinggi 1 orang Tenaga Pendidik dan skor terendah 2 orang Tenaga Pendidik.

c. Gambar Diagram Batang

Adapun gambar diagram batang dari tabel Profesionalisme Tenaga Pendidik( $X_1$ ) adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.2**  
**Diagram Batang Skor Profesionalisme Tenaga Pendidik ( $X_1$ )**

### 3. Kinerja Tenaga Pendidik ( $X_2$ )

#### a. Data Deskriptif

Data deskriptif adalah data statistik yang digunakan untuk analisa data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada tujuan membuat kesimpulan untuk generalisasi, beberapa hal yang dapat dilakukan adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran (pie chart), pictogram, dan untuk mengetahui dan menyajikan jumlah responden ( $N$ ), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*standard error of mean*), median, modus (*mode*), simpang baku (*standard deviation*), varian (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum score*), skor tertinggi (*maximum score*) dan distribusi frekuensi yang disertai grafik histogram dari kelima variabel penelitian. Data yang telah diolah menggunakan SPSS 20 tersebut akan di sajikan dalam tabel di bawah ini. Data yang telah diolah menggunakan SPSS 20 tersebut akan disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.15**  
**Data Deskriptif Variabel Kinerja Tenaga Pendidik ( $X_2$ )**

No.	Aspek Data	$X_2$
1	Jumlah Responden ( $N$ ) Valid Missing	95
		0
2.	Rata-rata ( <i>mean</i> )	79.95
3.	Median (Nilai tengah)	80.00
4.	Modus ( <i>mode</i> )	85
5.	Simpang baku ( <i>Std. Deviation</i> )	10.756
6.	Varian (rata-rata kelompok)	115.689
7.	Rentang ( <i>range</i> )	50
8.	Skor Minimum (skor terkecil)	50
9.	Skor Maksimum (skor terbesar)	100
10.	Sum (jumlah)	7595



Berdasarkan tabel 4.15 diatas, maka data deskriptif variabel Kinerja Tenaga Pendidik( $X_2$ ) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 95, skor rata-rata 79,95 skor rata-rata kesalahan standar 1,104 median 80,00 modus 85, simpang baku 10, 756 varians 115, 689, rentang skor 50, skor terendah 50, skor tertinggi 100.

Memperhatikan skor rata-rata Kinerja Tenaga Pendidik sebesar 79,95. Data ini dapat ditafsirkan bahwa sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan 5 kriteria sebagai berikut:

**Tabel. 4.16**  
**Kriteria Taraf Variabel Kinerja Tenaga Pendidik ( $X_2$ )**

No.	Tingkat	Keterangan
1	50 – 60	Rendah
2	61 – 70	Sedang
3	71- 80	Cukup tinggi
4	81- 90	Tinggi
5	91- 100	Sangat tinggi

Aturan Sturges<sup>152</sup>

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka variabel Kinerja Tenaga Pendidik berada pada taraf **cukup tinggi (79,95%)**. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Tenaga Pendidik di MTsN 1 Subang baik .

b. Tabel Frekuensi

Adapun tabel distribusi frekuensi dari tabel Kinerja Tenaga Pendidik( $X_2$ ) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Distribusi Frekuensi**  
**Skor Kinerja Tenaga Pendidik ( $X_2$ )**

Kelas Interval	Frekuensi ( $F_i$ )	Frekuensi
----------------	---------------------	-----------

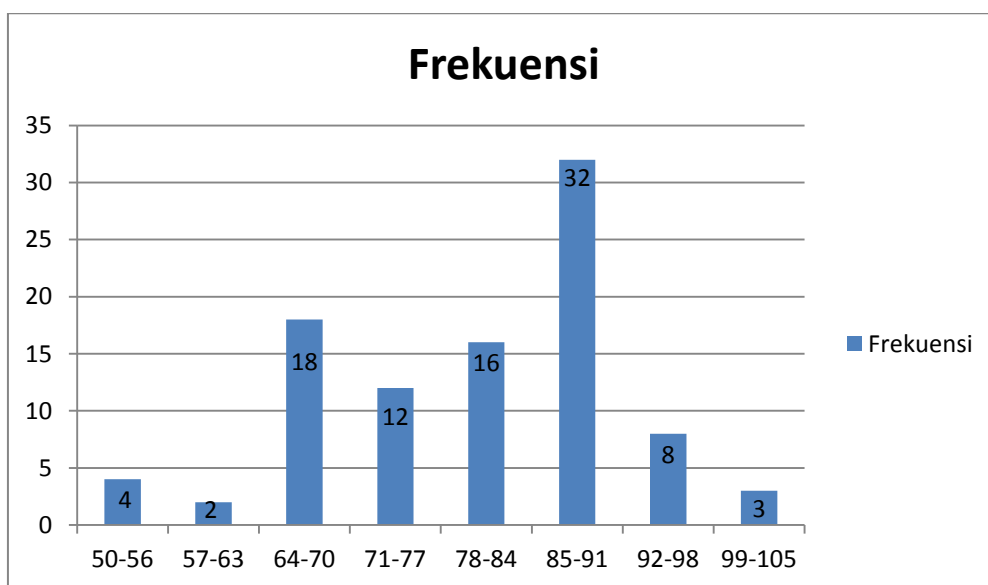
<sup>152</sup>Sudjana, *Analisis Regresi dan Korelasi*, Jakarta: Tarsito, 2003, hal.30.

		Prosentase (%)	Kumulatif Prosentase (%)
50 - 56	4	4,2	4,2
57 - 63	2	2,1	6,3
64 - 70	18	18,9	25,3
71 - 77	12	12,6	37,9
78 - 84	16	16,8	54,7
85 - 91	32	33,7	88,4
92 - 98	8	8,4	96,8
99 - 105	3	3,2	100,0
Jumlah	95	<b>100</b>	

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui bahwa skor tertinggi 3 orang Tenaga Pendidik dan skor terendah 4 orang Tenaga Pendidik, adapun cara perhitungan table distribusi frekuensi terlampir pada lampiran.

c. Gambar Diagram Batang

Adapun gambar Diagram Batang dari tabel Kinerja Tenaga Pendidik ( $X_2$ ) adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.3**  
**Diagram Batang Skor Kinerja Tenaga Pendidik ( $X_2$ )**

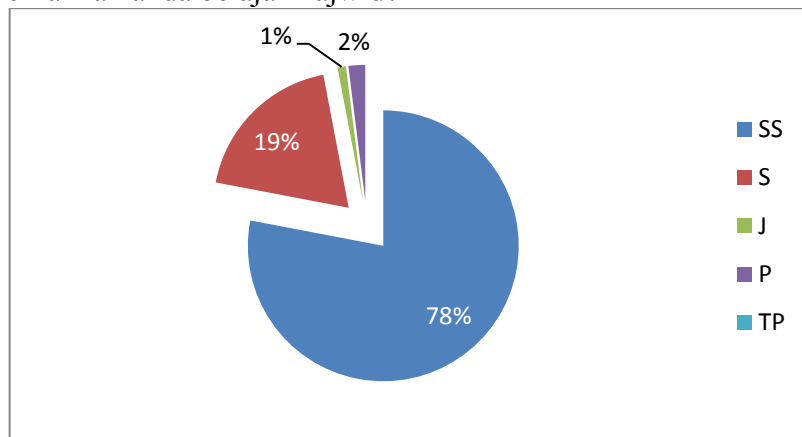
#### D. Analisis Butir Soal

Analisis butir soal adalah pengujian terhadap mutu soal agar diperoleh informasi tentang karakteristik soal tersebut. Dan dua pendekatan dalam analisis butir soal secara kuantitatif, yaitu pendekatan klasik dan pendekatan modern hal. Selanjutnya pembahasan analisis butir soal di sini dibatasi untuk analisis butir soal menggunakan pendekatan secara klasik. Analisis butir soal secara klasik adalah proses penelaahan butir soal melalui informasi dari jawaban peserta didik dan tenaga pendidik guna meningkatkan mutu butir soal yang bersangkutan dengan menggunakan teori tes klasik. Kelebihan analisis butir soal secara klasik adalah dapat dilaksanakan sehari-hari dengan cepat menggunakan komputer, murah sederhana, familier dan dapat menggunakan data dari beberapa peserta didik dan tenaga pendidik atau sampel kecil.

##### 1. Analisis Butir Instrumen

- a. berikut ini deskripsi data perbutir Instrumen Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik (Y)

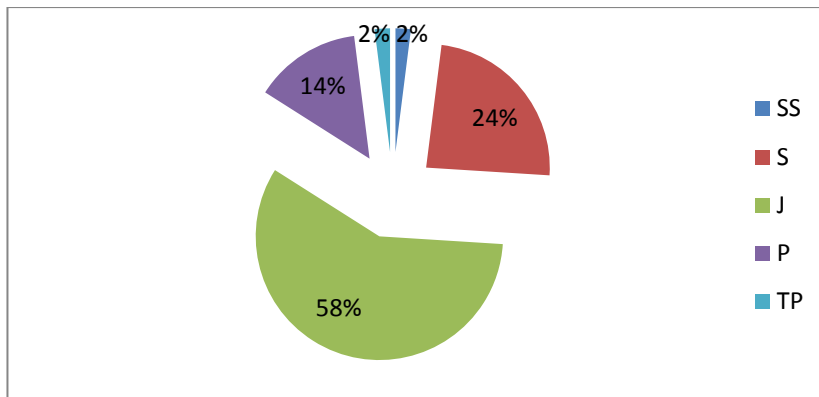
##### 1) Pernahkah anda belajar Tajwid?



**Gambar 4.4**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar(78%) siswa-siswiMTsN 1 Subang Sangat Sering belajar tajwid, 19% Sering belajartajwid, 1% Jarang belajar tajwid,dan 2% Tidak Pernah belajar tajwid. Dengan banyaknya siswa-siswi yang sering yakin secara terus menerus maka akan meningkatkan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadist Peserta Didik di MTsN 1 Subang.

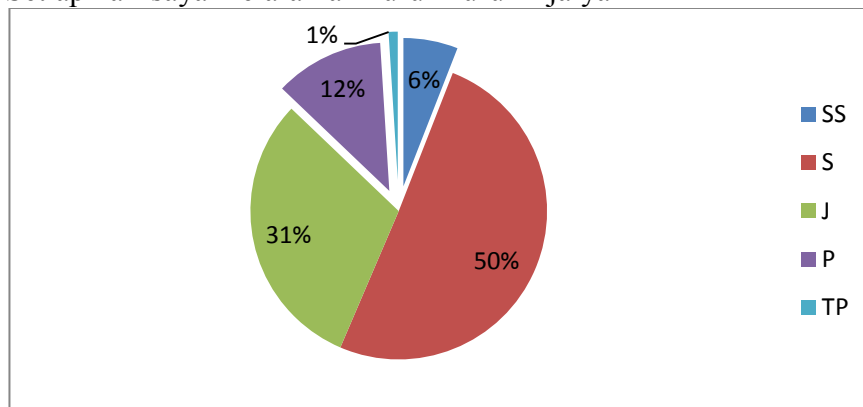
- 2) Apakah anda belajar fashohah makhorijul huruf



**Gambar 4.5**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar 14% Sangat Sering siswa-siswiMTsN 1 Subang belajar fashohah makhorijul huruf juga, 24% Sering belajar fashohah makhorijul huruf, 58% Jarang belajar fashohah makhorijul huruf, 24% Pernah belajar fashohah makhorijul huruf dan sebagian kecil yaitu 2% Tidak Pernah belajar fashohah makhorijul huruf. Dengan banyaknya siswa-siswi yang jarang belajar fashohah makhorijul huruf, maka perlu ditingkatkan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik diMTsN 1 Subang.

3) Setiap hari saya melafalkan huruf-huruf hijaiyah

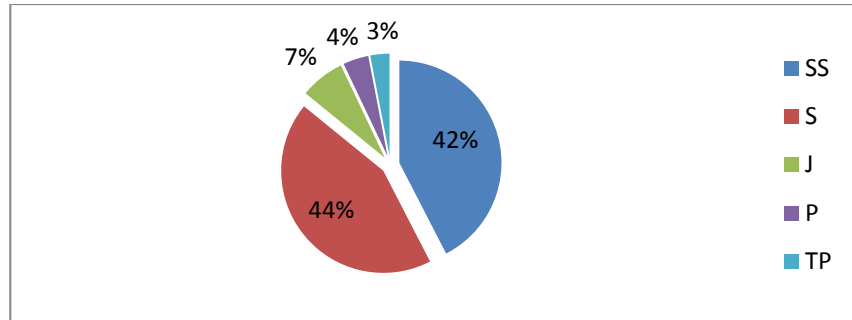


**Gambar 4.6**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar 6% Sangat Sering siswa-siswiMTsN 1 Subang melafalkan huruf-huruf hijaiyah, 50% Sering melafalkan huruf-huruf hijaiyah, 31% Jarang malafalkan huruf-huruf hijaiyah, 12% pernah melafalkan huruf-huruf hijaiyah, dan sebagian kecil yaitu 1% Tidak Pernah melafalkan huruf-huruf hijaiyah. Dengan banyaknya siswa-siswi yang sering melafalkan

huruf-huruf hijaiyah, maka secara terus menerus maka akan meningkatkan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik di MTsN 1 Subang.

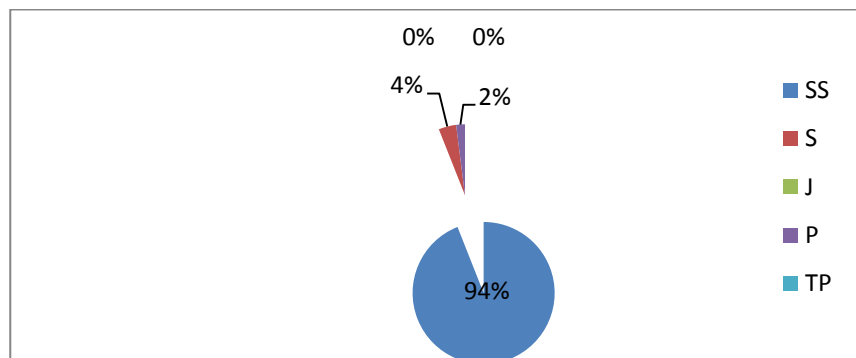
4) Setiap hari saya membaca Al-Qur'an dan Hadits



**Gambar 4.7**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar 42% Sangat Sering siswa-siswi MTsN 1 Subang membaca Al-Qur'an dan Hadits setiap hari, 43% Sering membaca Al-Qur'an dan Hadits setiap hari, 7% Jarang membaca Al-Qur'an dan Hadits setiap hari, 4% pernah membaca Al-Qur'an dan Hadits setiap hari, dan sebagian kecil yaitu 3% Tidak Pernah membaca Al-Qur'an dan Hadits setiap hari. Dengan banyaknya siswa yang sering membaca Al-Qur'an dan Hadits setiap hari secara terus menerus maka akan meningkatkan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik di MTsN 1 Subang.

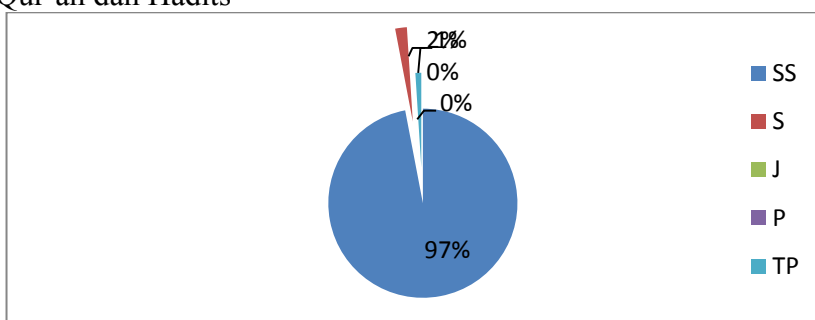
5) Pernah mengkhatamkan Juz 30 dan menghafalkan Hadits- Hadits pendek



**Gambar 4.8**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar 94% Sangat Sering siswa-siswi pernah menghafalkan Juz 30 dan menghafal Hadits-Hadits pendek, 4% Sering menghafalkan Juz 30 dan menghafal Hadits-Hadits pendek, 0% Jarang menghafalkan Juz 30 dan menghafal Hadits-Hadits pendek, 2% Pernah menghafalkan Juz 30 dan menghafal Hadits-Hadits pendek, dan sebagian kecil yaitu 0% Tidak Pernah menghafalkan Juz 30 dan menghafal Hadits-Hadits pendek. Dengan banyaknya siswa-siswi yang sangat sering menghafalkan Juz 30 dan menghafal Hadits-Hadits pendek, maka secara terus menerus akan meningkatkan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik di MTsN 1 Subang.

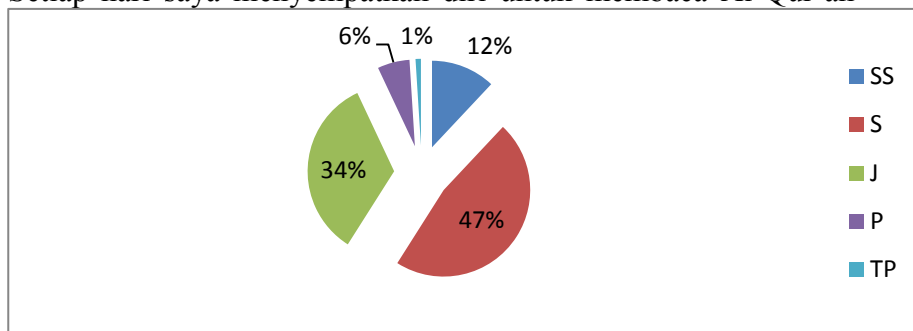
- 6) Saya yakin perintah melaksanakan shalat itu ada didalam Al-Qur'an dan Hadits



**Gambar 4.9**

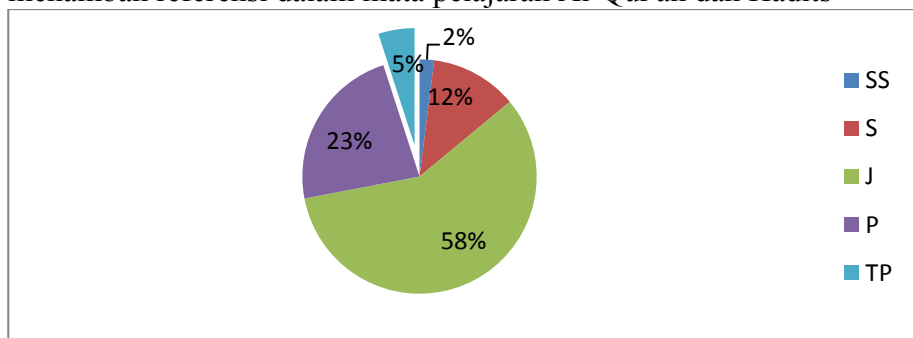
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar 97% Sangat Sering siswa-siswi MTsN 1 Subang yakin perintah melaksanakan shalat itu ada didalam Al-Qur'an dan Hadits, 2% Sering yakin perintah melaksanakan shalat itu ada didalam Al-Qur'an dan Hadits, dan sebagian kecil yaitu 0% Jarang yakin perintah melaksanakan shalat itu ada didalam Al-Qur'an dan Hadits. Dengan banyaknya siswa yang sangat sering perintah melaksanakan shalat itu ada di dalam Al-Qur'an dan Hadits maka secara terus menerus akan meningkatkan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik di MTsN 1 Subang.

## 7) Setiap hari saya menyempatkan diri untuk membaca Al-Qur'an

**Gambar 4.10**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar 47% Sering siswa-siswi MTsN 1 Subang menyempatkan diri untuk membaca Al-Qur'an, 34% Jarang menyempatkan diri untuk membaca Al-Qur'an, 12% Sangat Sering menyempatkan diri untuk membaca Al-Qur'an dan 6% Pernah menyempatkan diri untuk membaca Al-Qur'an sebagian kecil yaitu 1% Tidak Pernah menyempatkan diri untuk membaca Al-Qur'an. Dengan banyaknya siswa yang sering menyempatkan diri untuk membaca Al-Qur'an maka secara terus menerus maka akan meningkatkan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik di MTsN 1 Subang.

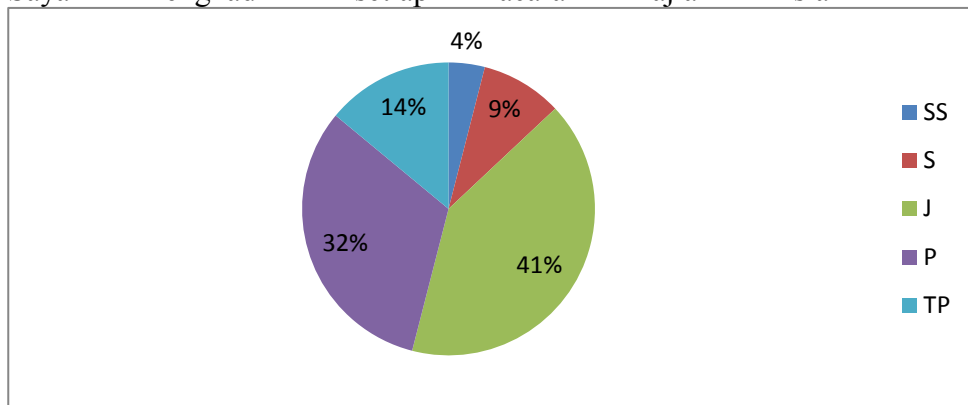
## 8) Saya membaca buku-buku agama yang saya jumpai untuk menambah referensi dalam mata pelajaran Al-Qur'an dan Hadits

**Gambar 4.11**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar 58% Siswa MTsN 1 Subang Jarang membaca buku-buku agama yang mereka jumpai untuk menambah referensi mata pelajaran Al-Qur'an Hadits, 23% Pernah membaca buku-buku agama yang mereka jumpai untuk menambah referensi untuk mata pelajaran Al-Qur'an Hadits, 12% Sering membaca buku-buku agama yang mereka jumpai untuk menambah referensi mata pelajaran Al-Qur'a Hadits, 5% Sangat

Sering membaca buku-buku agama yang mereka jumpai untuk menambah referensi mata pelajaran Al-Qur'an Hadits, dan sebagian kecil yaitu 2% Tidak Pernah membaca buku-buku agama yang mereka jumpai untuk menambah referensi mata pelajaran Al-Qur'an Hadits. Dengan sedikitnya siswa sering membaca buku-buku agama yang mereka jumpai untuk menambah referensi mata pelajaran Al-Qur'an Hadits maka harus digiatkan lagi literasi sekolah khususnya dalam membaca buku dan memahami buku-buku agama agar Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits di MTsN 1 Subang bisa meningkat.

9) Saya menghadiri setiap acara kajian Islam

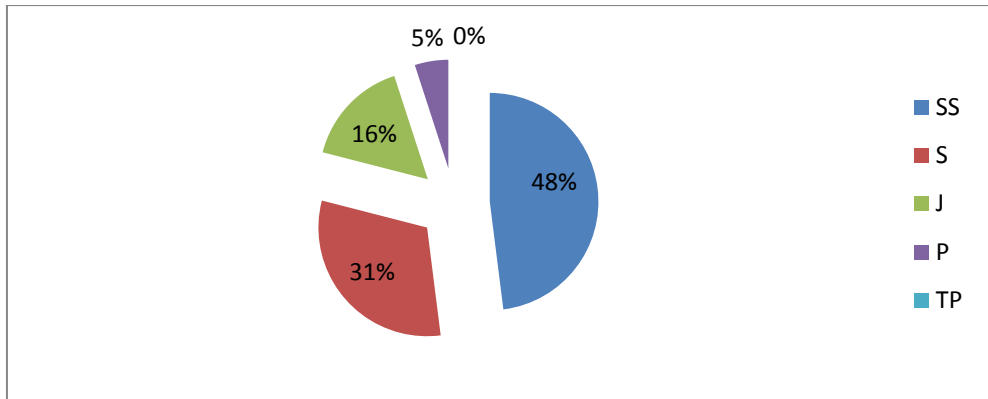


**Gambar 4.12**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar 41% siswa-siswi MTsN 1 Subang Jarang menghadiri setiap acara kajian Islam, 32% Pernah menghadiri setiap acara kajian Islam, 14% Sangat Sering menghadiri setiap acara kajian Islam, 9% Sering menghadiri setiap acara kajian Islam, dan 4% Tidak Pernah menghadiri setiap acara kajian Islam. Dengan banyaknya siswa-siswi yang jarang menghadiri setiap acara kajian Islam maka perlu diingkatkan lagi Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik di MTsN 1 Subang.

10) Saya mampu menghafal Al-Qur'an dan Hadits dengan baik

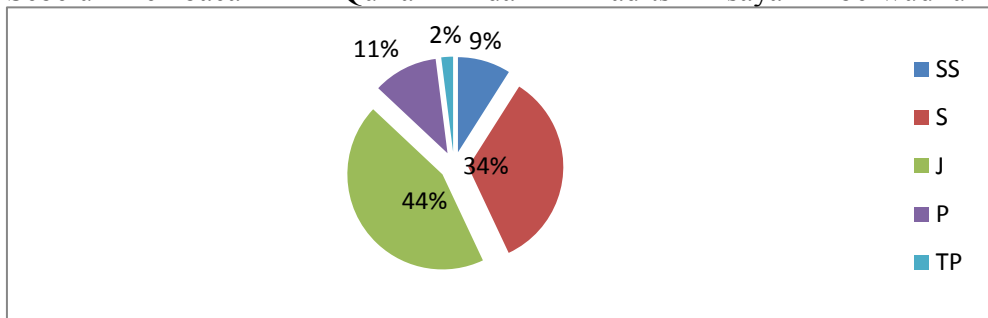




**Gambar 4.13**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar 48% siswa-siswi MTsN 1 Subang Sangat Sering mampu menghafal Al-Qur'an dan Hadits dengan baik, dan 31% Sering mampu menghafal Al-Qur'an dan Hadits dengan baik, 16% Jarang mampu menghafal Al-Qur'an dan Hadits dengan baik, 5% Pernah mampu menghafal Al-Qur'an dan Hadits dengan baik, dan sebagian kecil yaitu 0% Tidak Pernah mampu menghafal Al-Qur'an dan Hadits dengan baik. Dengan banyaknya siswa-siswi yang sangat sering mampu menghafal Al-Qur'an dan Hadits dengan baik maka secara terus menerus maka akan meningkatkan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik di MTsN 1 Subang.

11) Sebelum membaca Al-Qur'an dan Hadits saya berwudhu

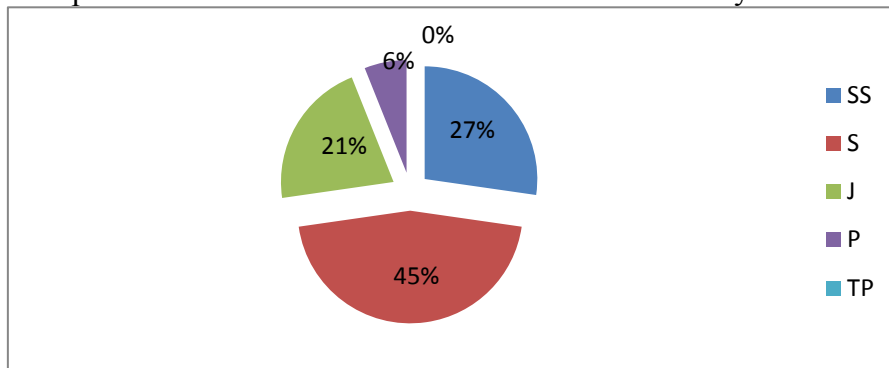


**Gambar 4.14**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar 44% siswa-siswi MTsN 1 Subang Jarang berwudhu sebelum membaca Al-Qur'an dan Hadits, 34% Sering berwudhu sebelum membaca Al-Qur'an dan Hadits, 11% Pernah berwudhu sebelum membaca Al-Qur'an dan Hadits, 9% Sangat Sering berwudhu sebelum membaca Al-Qur'an dan Hadits dan sebagian kecil yaitu 2% Tidak Pernah berwudhu sebelum membaca Al-Qur'an dan Hadits. Dengan banyaknya siswa-siswi

yang jarang berwudhu sebelum membaca Al-Qur'an dan Hadits maka perlu ditingkatkan lagi Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik di MTsN 1 Subang.

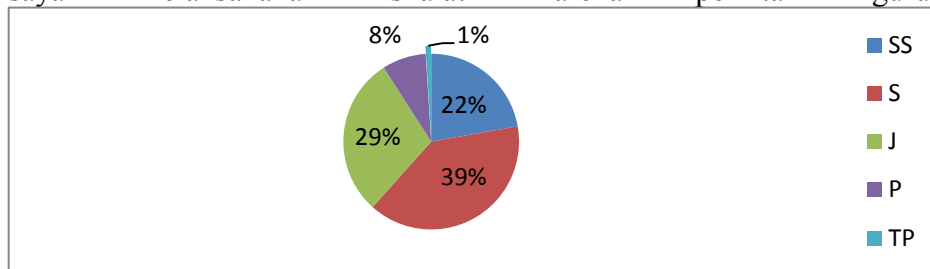
12) Setiap selesai melaksanakan shalat saya berdzikir



**Gambar 4.15**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar 45% Siswa MTsN 1 Subang Sering berdzikir setelah shalat, 21% Jarang berdzikir setelah shalat, 27% Sangat Sering berdzikir setelah shalat, 6% Pernah berdzikir setelah shalat dan sebagian kecil yaitu 0% Tidak Pernah berdzikir setelah shalat. Dengan banyaknya siswa yang sering berdzikir setelah shalat maka secara terus menerus maka akan meningkatkan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik di MTsN 1 Subang.

13) saya melaksanakan shalat karena perintah guru

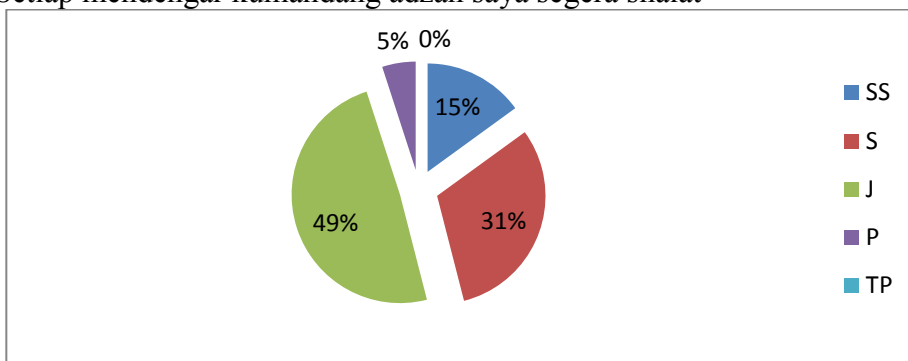


**Gambar 4.16**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar 39% siswa-siswi MTsN 1 Subang Sering melaksanakan shalat karena diperintah guru, 29% Jarang melaksanakan shalat karena diperintah guru, 22% Sangat Sering melaksanakan shalat karena diperintah guru, 8% Pernah melaksanakan shalat karena diperintah guru dan sebagian kecil yaitu 1% Tidak Pernah melaksanakan shalat karena diperintah guru. Dengan banyaknya siswa yang sering melaksanakan

shalat karena diperintah guru maka perlu ditingkatkan lagi Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik di MTsN 1 Subang.

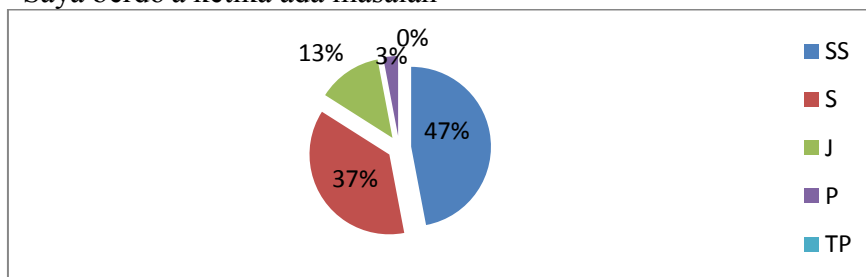
14) Setiap mendengar kumandang adzan saya segera shalat



**Gambar 4.17**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar 49% siswa-siswi MTsN 1 Subang Jarang menyegerakan shalat saat terdengar kumandang adzan, 31% Sering menyegerakan shalat saat terdengar kumandang adzan, 15% Sangat Sering menyegerakan shalat saat terdengar kumandang adzan, 5% pernah menyegerakan shalat saat terdengar kumandang adzan dan sebagian kecil yaitu 0% Tidak Pernah menyegerakan shalat saat terdengar kumandang adzan. Dengan banyaknya siswa yang Sering menyegerakan shalat saat terdengar kumandang adzan maka secara terus menerus maka akan meningkatkan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik di MTsN 1 Subang.

15) Saya berdo'a ketika ada masalah

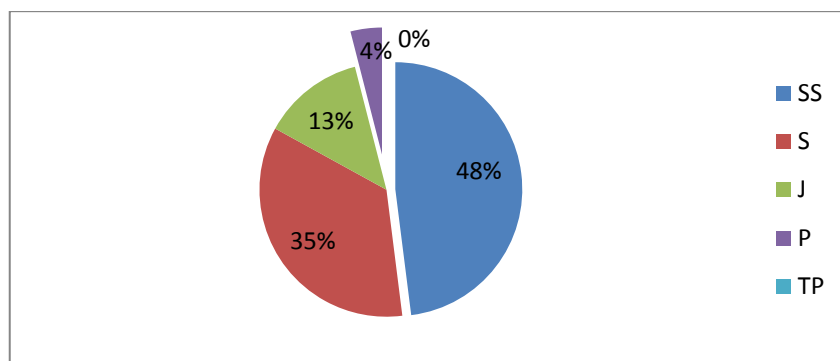


**Gambar 4.18**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar 47% siswa-siswi MTsN 1 Subang Sangat Sering berdo'a ketika ada masalah, 37% Sering berdo'a ketika ada masalah, 13% Jarang berdo'a ketika ada masalah, 3% Pernah berdo'a ketika ada masalah dan sebagian kecil yaitu 0% Tidak Pernah berdo'a ketika ada masalah. Dengan banyaknya siswa-siswi yang sangat sering berdo'a ketika ada masalah maka secara terus menerus maka akan

meningkatkan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik di MTsN 1 Subang.

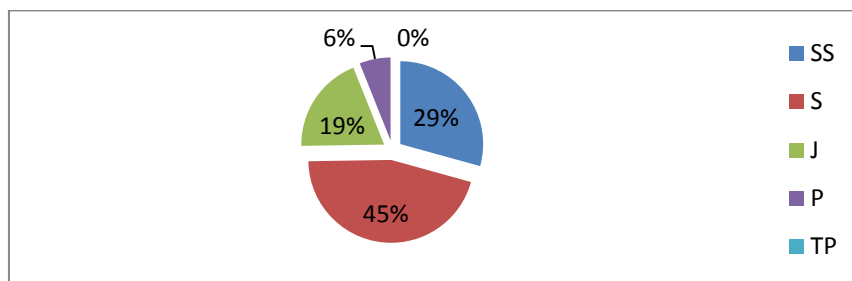
16) Saya aktif dalam kegiatan di sekolah



**Gambar 4.19**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar 48% siswa-siswi MTsN 1 Subang Sangat Sering aktif dalam kegiatan di sekolah, 35% Sering aktif dalam kegiatan di sekolah, 13% Jarang aktif dalam kegiatan di sekolah, 4% Pernah aktif dalam kegiatan di sekolah dan sebagian kecil yaitu 0% Tidak Pernah aktif dalam kegiatan di sekolah. Dengan banyaknya siswa yang sangat sering aktif kegiatan di sekolah maka secara terus menerus maka akan meningkatkan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik di MTsN 1 Subang.

17) Setiap ada hafalan Al-Qur'an Hadits saya menghafalkannya

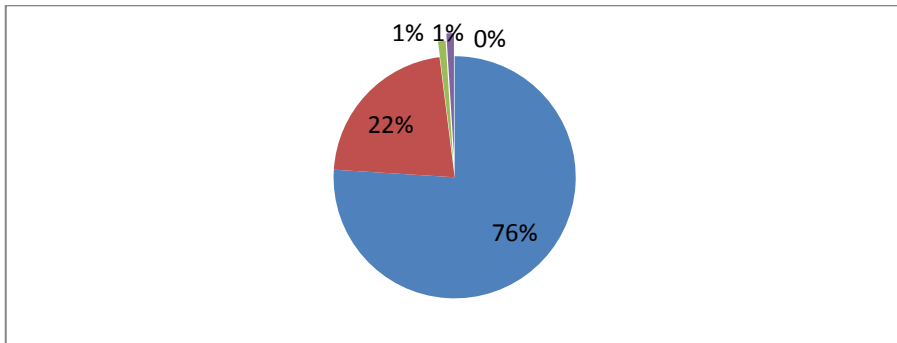


**Gambar 4.20**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar 45% siswa-siswi MTsN 1 Subang Sering Setiap ada hafalan Al-Qur'an Hadits saya menghafalkannya, 29% Sering Setiap ada hafalan Al-Qur'an Hadits saya menghafalkannya, 19% Jarang Setiap ada hafalan Al-Qur'an Hadits saya menghafalkannya, 6% Pernah Setiap ada hafalan Al-Qur'an Hadits saya menghafalkannya dan sebagian kecil yaitu 0% Tidak Pernah Setiap ada hafalan Al-

Qur'an Hadits saya menghafalkannya. Dengan banyaknya siswa-siswi yang sering merasa Setiap ada hafalan Al-Qur'an Hadits saya menghafalkannya maka secara terus menerus maka akan meningkatkan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik di MTsN 1 Subang.

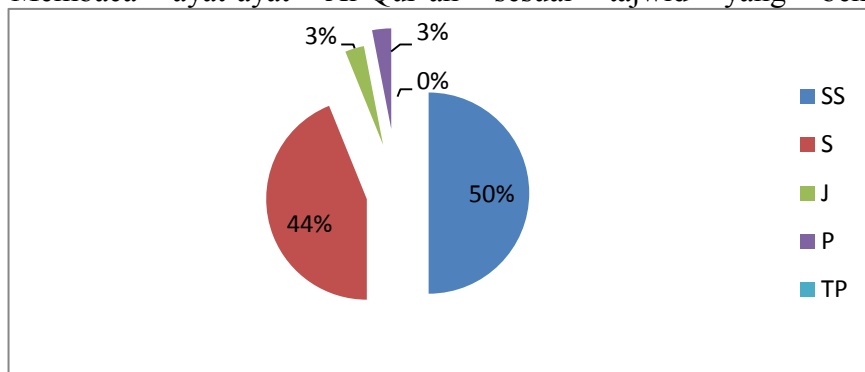
- 18) Saya selalu mengikuti mata pelajaran Al-Qur'an Hadits dengan senang hati



#### **Gambar 4.21**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar 76% siswa-siswi MTsN 1 Subang Sangat Sering Saya selalu mengikuti mata pelajaran Al-Qur'an Hadits dengan senang hati, 22% Sering Saya selalu mengikuti mata pelajaran Al-Qur'an Hadits dengan senang hati, 1% Jarang Saya selalu mengikuti mata pelajaran Al-Qur'an Hadits dengan senang hati, 1% Pernah Saya selalu mengikuti mata pelajaran Al-Qur'an Hadits dengan senang hati dan sebagian kecil yaitu 0% Tidak Pernah Saya selalu mengikuti mata pelajaran Al-Qur'an Hadits dengan senang hati. Dengan sangat banyaknya siswa-siswi yang sangat sering Saya selalu mengikuti mata pelajaran Al-Qur'an Hadits dengan senang hati maka secara terus menerus maka akan meningkatkan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik MTsN 1 Subang.

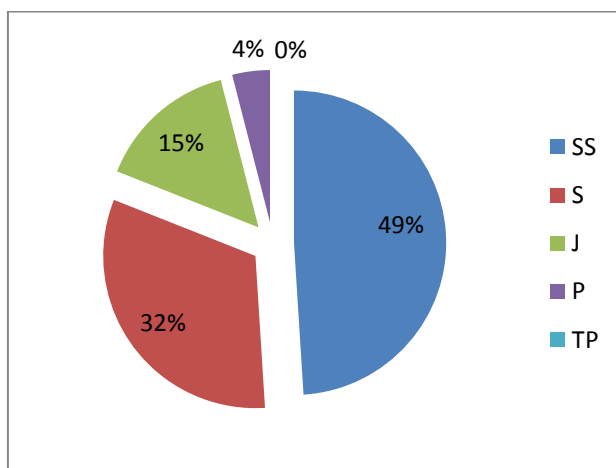
19) Membaca ayat-ayat Al-Qur'an sesuai tajwid yang benar



**Gambar 4.22**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar 49% siswa-siswi MTsN 1 Subang sangat sering membaca ayat-ayat Al-Qur'an sesuai tajwid yang benar, 43% sering membaca ayat-ayat Al-Qur'an sesuai dengan tajwid yang benar, 3% jarang membaca ayat-ayat Al-Qur'an sesuai dengan tajwid yang benar, 3% pernah membaca ayat-ayat Al-Qur'an sesuai tajwid yang benar dan sebagian kecil yaitu 0% tidak pernah membaca ayat-ayat Al-Qur'an sesuai tajwid yang benar. Dengan banyaknya siswa yang sangat sering membaca ayat-ayat Al-Qur'an sesuai tajwid yang benar maka secara terus menerus maka akan meningkatkan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik di MTsN 1 Subang.

20) Jika nilai saya jelek saya selalu memperbaikinya

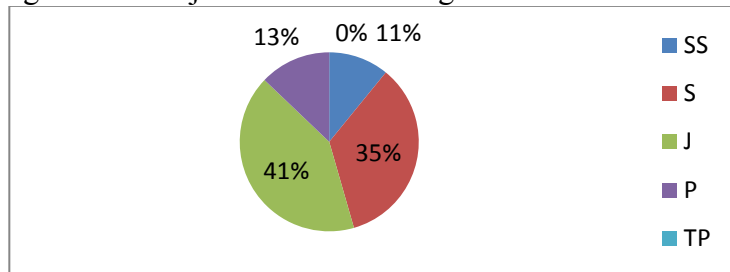


**Gambar 4.23**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar 49% siswa-siswi MTsN 1 Subang

sangat sering Jika nilai saya jelek saya selalu memperbaikinya, 32% sering Jika nilai saya jelek saya selalu memperbaikinya, 15% jarang Jika nilai saya jelek saya selalu memperbaikinya, 4 % pernah Jika nilai saya jelek saya selalu memperbaikinyadan sebagian kecil yaitu 0% tidak pernah Jika nilai saya jelek saya selalu memperbaikinya, Dengan banyaknya siswa yang sangat sering Jika nilai saya jelek saya selalu memperbaikinya, maka secara terus menerus maka akan meningkatkan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik di MTsN 1 Subang.

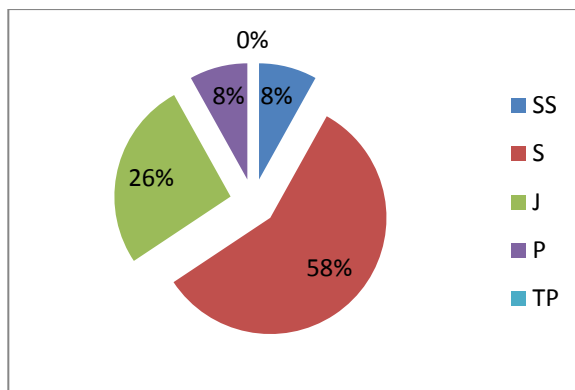
21) Menghafalkan terjemahan hadits dengan benar



**Gambar 4.24**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar 41% Siswa-siswi MTsN 1 Subang Jarang menghafalkan terjemahan hadits dengan benar, 35% sering menghafalkan terjemahan hadits dengan benar, 13% pernah menghafalkan terjemahan hadits dengan benar, 11% sangat sering menghafalkan terjemahan hadits dengan banar dan sebagian kecil yaitu 0% tidak pernah menghafalkan terjemahan hadits dengan benardengan banyaknya siswa yang jarang menghafalkan terjemahan Al-Qur'an dan hadits maka perlu ditingkatkan lagi Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik di MTsN 1 Subang.

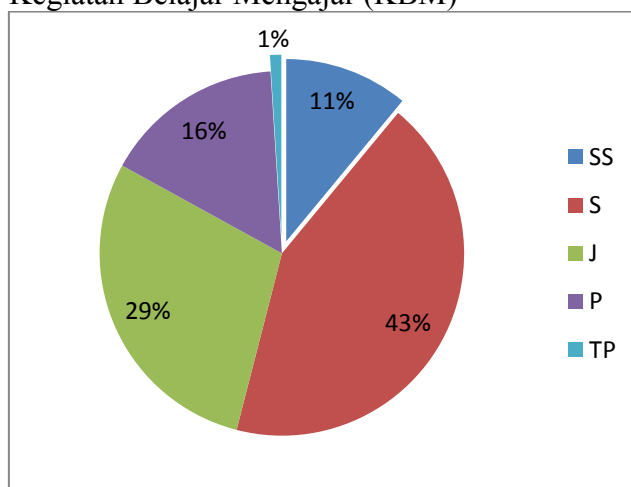
22) Antusias dalam mengerjakan tugas



**Gambar 4.25**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar 58% siswa-siswi MTsN 1 Subang sering antusias dalam mengerjakan tugas, 26% jarang antusias dalam mengerjakan tugas, 8% sangat sering antusias dalam mengerjakan tugas, 8% jarang antusias dalam mengerjakan tugas dan sebagian kecil yaitu 0% tidak pernah antusias dalam mengerjakan tugas. Dengan banyaknya siswa yang sering antusias dalam mengerjakan tugas maka secara terus menerus akan meningkatkan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits MTsN 1 Subang.

- 23) Kondisi kelas selalu nyaman digunakan dalam proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM)



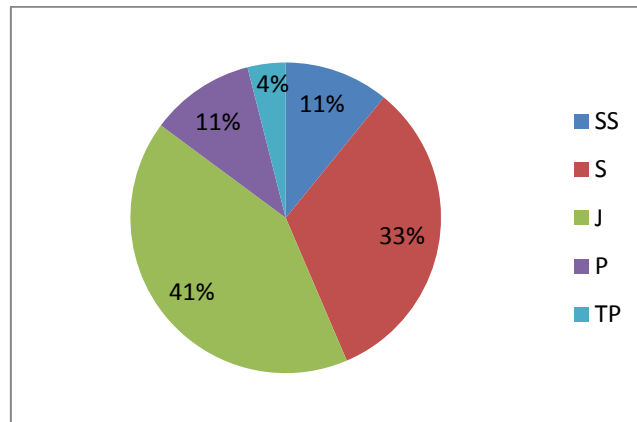
**Gambar 4.26**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar 43% Siswa-siswi MTsN 1 Subang sering kondisi kelas selalu nyaman digunakan dalam proses



Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), 29% jarang kondisi kelas selalu nyaman digunakan dalam proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), 16% pernah kondisi kelas selalu nyaman digunakan dalam proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), 11% sangat sering kondisi kelas selalu nyaman digunakan dalam proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) dan sebagian kecil yaitu 1% tidak pernah kondisi kelas selalu nyaman digunakan dalam proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM). Dengan banyaknya siswa yang sering kondisi kelas selalu nyaman digunakan dalam proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), maka secara terus menerus maka akan meningkatkan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik di MTsN 1 Subang.

- 24) Guru selalu memberikan motivasi belajar disela-sela proses pembelajaran.

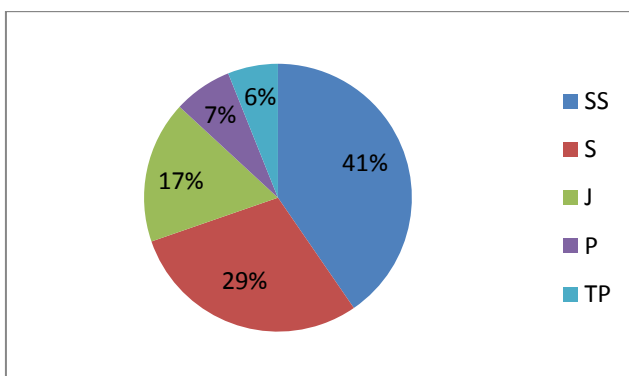


**Gambar 4.27**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar 33% siswa-siswi MTsN 1 Subang sering Guru selalu memberikan motivasi belajar disela-sela proses pembelajaran, 41% jarang Guru selalu memberikan motivasi belajar disela-sela proses pembelajaran, 11% sangat sering Guru selalu memberikan motivasi belajar disela-sela proses pembelajaran, 11% pernah Guru selalu memberikan motivasi belajar disela-sela proses pembelajaran dan sebagian kecil yaitu 4% tidak pernah Guru selalu memberikan motivasi belajar disela-sela proses pembelajaran. Dengan banyaknya siswa-siswi yang sering Guru selalu memberikan motivasi belajar disela-sela proses pembelajaran, maka secara terus menerus maka akan

meningkatkan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik di MTsN 1 Subang.

25) Saya selalu mampu menerima semua informasi dari guru

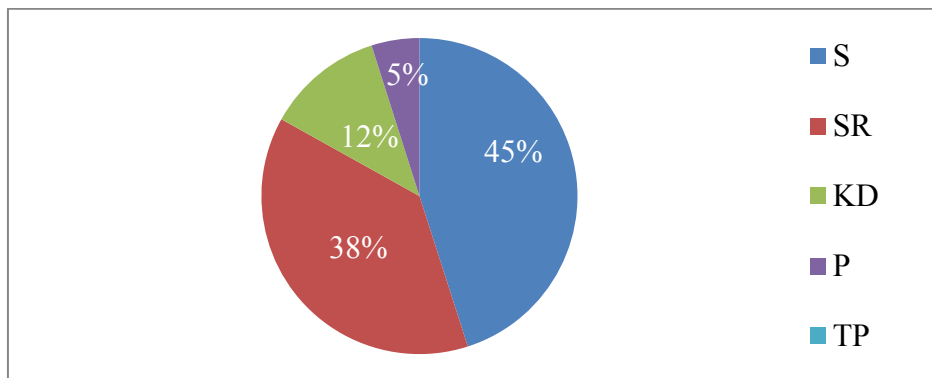


**Gambar 4.28**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar 41% siswa-siswi MTsN 1 Subang sangat sering bersedia Saya selalu mampu menerima semua informasi dari guru, 29% sering Saya selalu mampu menerima semua informasi dari guru, 17% jarang Saya selalu mampu menerima semua informasi dari guru, 7% pernah bersedia menolong orang lain jika diberi imbalan dan sebagian kecil yaitu 6% tidak pernah Saya selalu mampu menerima semua informasi dari guru. Dengan banyaknya siswa yang sangat sering Saya selalu mampu menerima semua informasi dari guru, maka perlu ditingkatkan lagi Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik di MTsN 1 Subang.

b. Hasil analisis butir Instrumen Kinerja Tenaga Pendidik

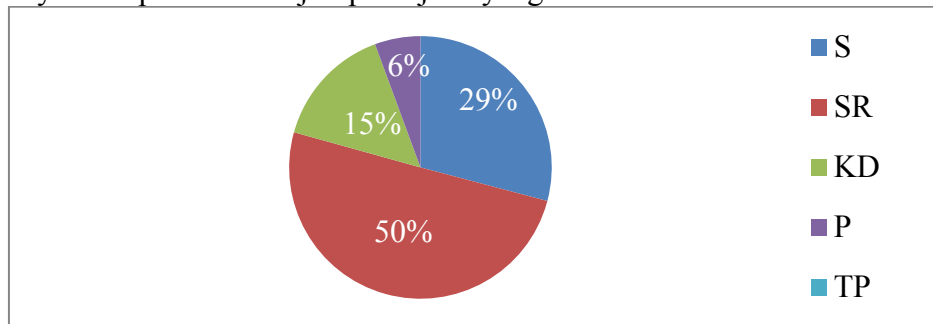
1) Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu



Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (45%) guru MTsN 1 Subang selalu menyelesaikan pekerjaan

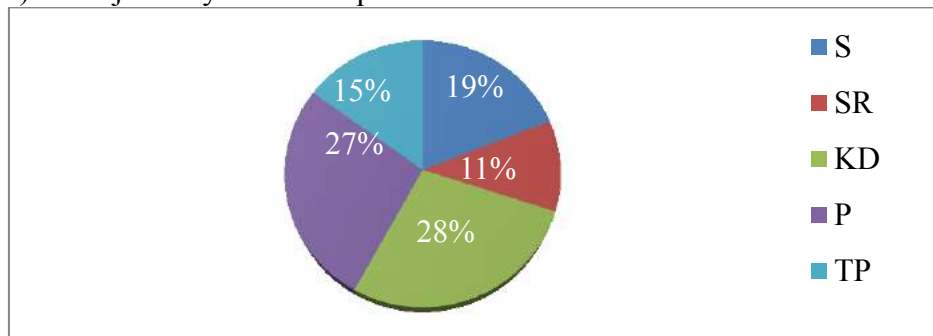
tepat waktu, 38% guru sering menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, 12% guru kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, dan sebagian kecil (5%) guru pernah tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan banyaknya guru yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai permintaan pimpinan secara terus menerus maka akan meningkatkan kinerja guru di MTsN 1 Subang.

2) Saya memprioritaskan job pekerjaan yang diamanahkan.



Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 50% guru MTsN 1 Subang memprioritaskan job pekerjaan yang diamanahkan dan tidak ada guru yang tidak memprioritaskan job pekerjaan artinya bahwa guru telah memiliki pekerjaan masing-masing yang harus di selesaikan tepat waktu yang sudah menjadi tanggung jawabnya terbukti 50% guru memprioritaskan job pekerjaannya. Dengan adanya job pekerjaan maka masing-masing guru akan berlomba untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa mengandalkan dari orang lain

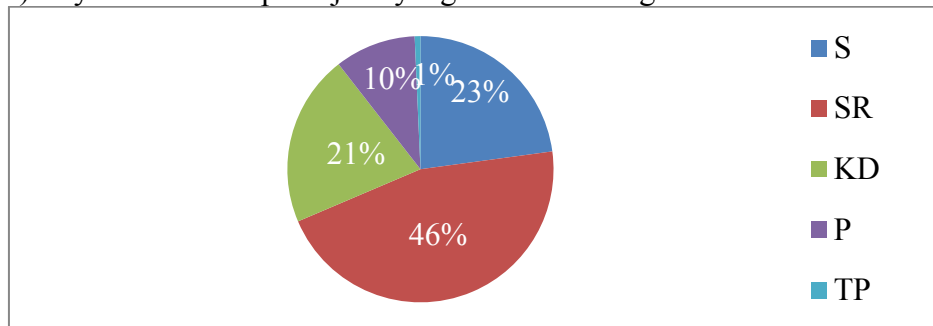
3) Pekerjaan saya selesai tepat waktu



Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (28%) kadang-kadang guru MTsN 1 Subang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu berarti kesadaran untuk

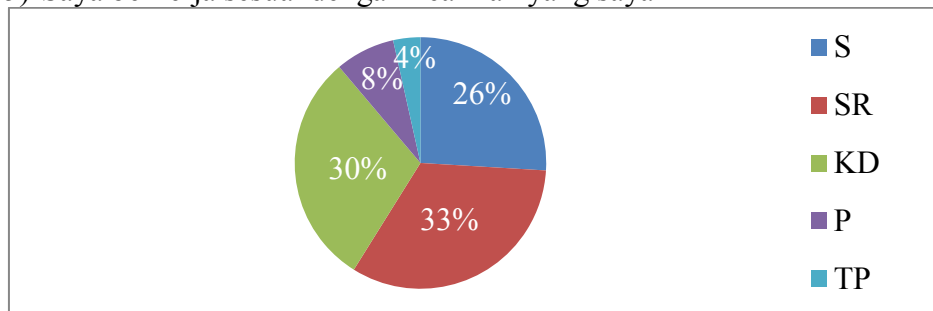
menyelesaikan pekerjaan masih di pengaruhi oleh pimpinan sedangkan 19% guru dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu jika diawasi pimpinan dan 15% guru menyelesaikan pekerjaan tanpa dipengaruhi oleh pimpinan, pekerjaan akan selesai tepat waktu baik di awasi oleh pimpinan maupun tidak diawasi pimpinan.

4) Saya memahami pekerjaan yang diberikan dengan baik



Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (46%) guru MTsN 1 Subang sering memahami pekerjaan yang diberikan dengan baik, 23% selalu memahami pekerjaan yang diberikan dengan baik, dengan memahami pekerjaan dengan baik maka hasil yang diperoleh akan baik pula dan hanya 1% guru yang tidak pernah memahami pekerjaan yang diberikan dengan baik.

5) Saya berkerja sesuai dengan keahlian yang saya miliki



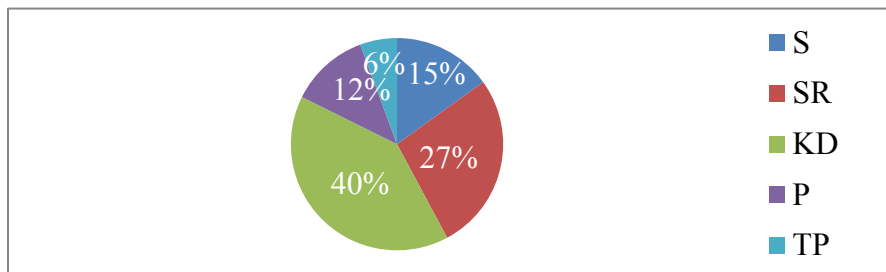
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 26% guru MTsN 1 Subang selalu bekerja sesuai dengan keahliannya dan 30% sering bekerja sesuai dengan keahliannya sedangkan 1% tidak pernah bekerja sesuai dengan keahliannya. Dengan banyaknya guru yang bekerja sesuai keahliannya maka hasil perkerjaan guru-guru MTsN 1 Subang akan baik dan hasilnya memuaskan

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

“Dan janganlah kamu mengatakan apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungjawabnya” (Q.S. Al-Isra [017]: 36)

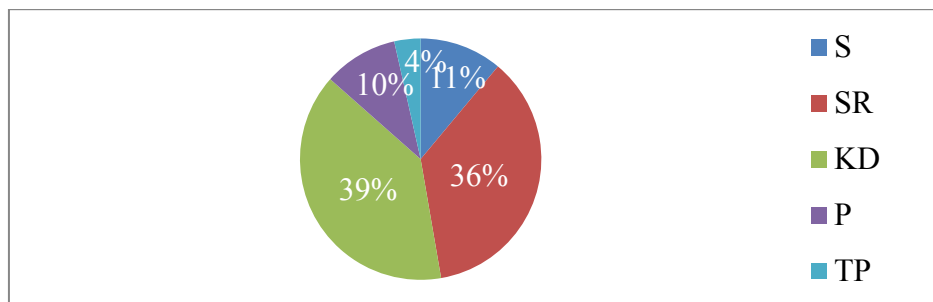
Mengatakan disini mengandung makna sikap maupun tindak tanduk, maka dalam menentukan pekerjaan ataupun profesi yang kita kerjakan hendaknya kita fahami dan sesuai dengan keahlian yang kita miliki sehingga nantinya akan memperoleh hasil yang maksimal dan memuaskan.

6) Saya mencatat pekerjaan yang telah dan akan dikerjakan



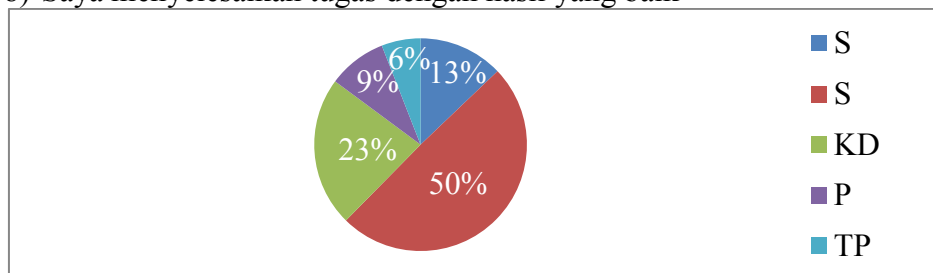
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 15% guru MTsN 1 Subang mencatat pekerjaan yang telah dan akan dikerjakansedangkan sebagian besar (40%) kadang-kadang mencatat pekerjaan yang telah dan akan dikerjakandan masih ada 6% guru tidak pernah mencatat pekerjaan yang telah dan akan dikerjakan.

7) Saya menyelesaikan tugas yang berat dengan cepat



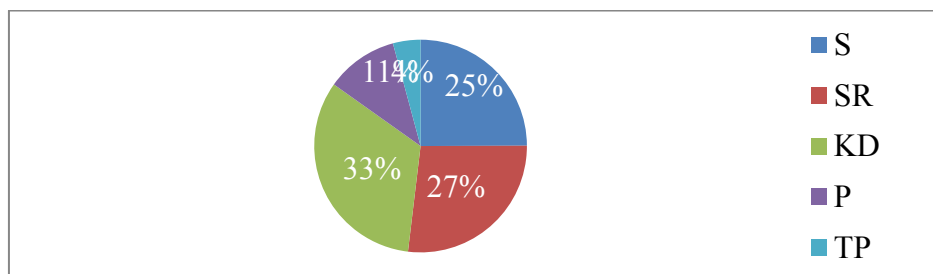
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (39%) guru MTsN 1 Subang menyelesaikan tugas yang berat dengan cepat dan 11% selalu menyelesaikan tugas yang berat dengan cepat sedangkan 4% guru tidak pernah menyelesaikan tugas yang berat dengan cepat.

8) Saya menyelesaikan tugas dengan dengan hasil yang baik



Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru MTsN 1 Subang menyelesaikan tugas dengan hasil yang baik dan 6% selalu menyelesaikan tugas dengan hasil yang baik sedangkan 4% guru tidak pernah menyelesaikan tugas dengan hasil yang baik. Dengan sebagian besar guru MTsN 1 Subang menyelesaikan tugas dengan hasil yang baik ini membuktikan bahwa kinerja guru telah baik.

9) Saya kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.



Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 25% guru MTsN 1 Subang selalu kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, 27% guru sering lembur untuk menyelesaikan pekerjaan dan 33% kadang-kadang kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sedangkan 4% guru tidak pernah kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

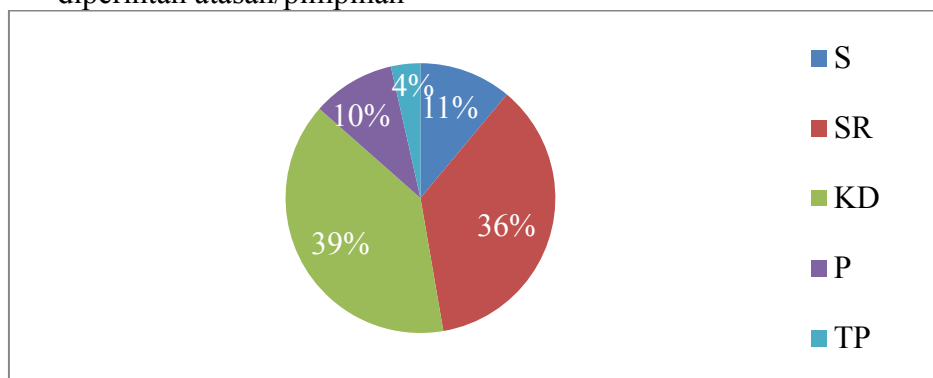
Kegiatan seperti ini dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang memang harus selesai tepat waktu dan memperoleh hasil yang baik. Hal ini menggambarkan bahwa usaha itu akan dipengaruhi kesungguhan mengerjakan dan niatnya. Sesuai firman Allah dalam Al-Qur'an surat An-Najm sebagai berikut:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

“dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya” (Q.S. An-Najm [053]: 39)

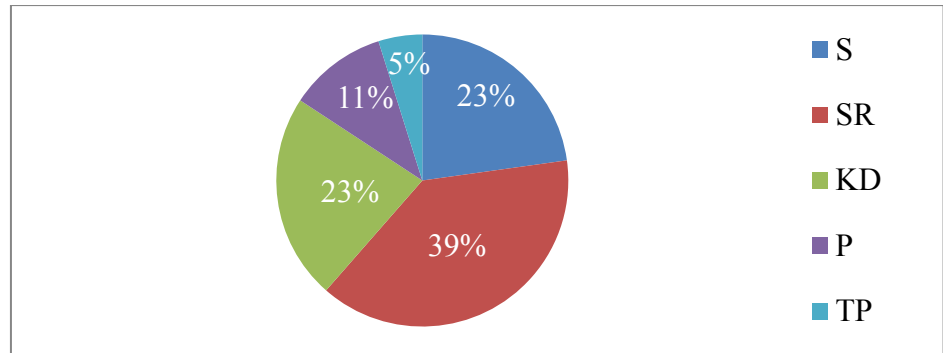
Dengan keterangan ayat di atas jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha sungguh-sungguh dan bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga akan memperoleh hasil yang maksimal dan memuaskan. Jika berusaha dengan baik serta di iringi dengan hati yang ikhlas karena Allah maka hal itu termasuk ibadah dan perbuatan yang berpahala.

10) Saya bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diperintah atasan/pimpinan



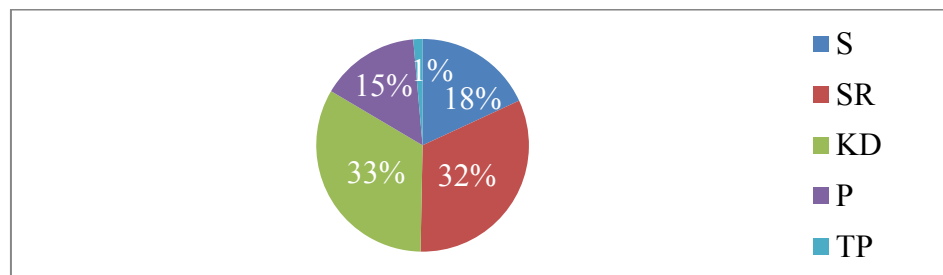
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (34%) guru MTsN 1 Subang sering memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diperintah atasan/pimpinan dan 11% guru pernah memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diperintah atasan/pimpinan 4% guru tidak pernah bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diperintah atasan/pimpinan. hal ini membuktikan bahwa kesadaran guru untuk menghasilkan pekerjaan yang baik telah tertanam dengan baik

11) Saya meningkatkan kualitas kerja setiap waktu



Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (39%) guru MTsN 1 Subang sering meningkatkan kualitas kerja setiap waktu dan 11% guru pernah meningkatkan kualitas kerja setiap waktu 5% guru tidak pernah meningkatkan kualitas kerja setiap waktu. Dengan adanya 23% guru yang selalu meningkatkan kualitas kerja setiap waktu, hal ini membuktikan bahwa guru MTsN 1 Subang memiliki kualitas kerja yang tinggi.

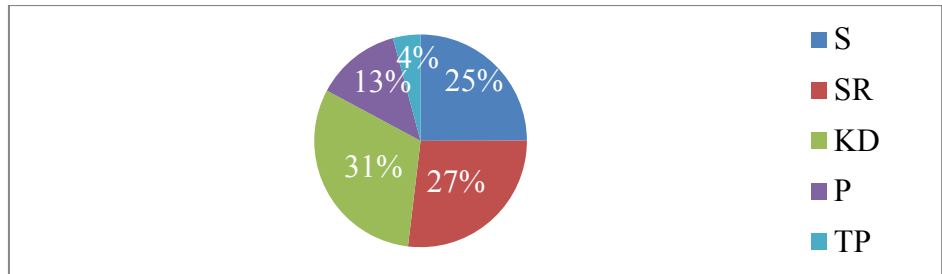
12) Saya membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebelum batas waktu yang ditentukan habis



Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 18% guru MTsN 1 Subang membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebelum batas waktu yang ditentukan habis, 33% guru MTsN 1 Subang kadang-kadang membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebelum batas waktu yang ditentukan habis dan 1% guru tidak pernah membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebelum batas waktu yang ditentukan habis.

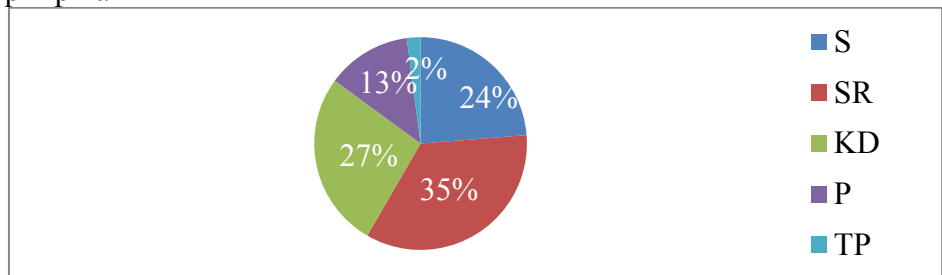
13) Dapat merencanakan kegiatan belajar mengajar dengan aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan





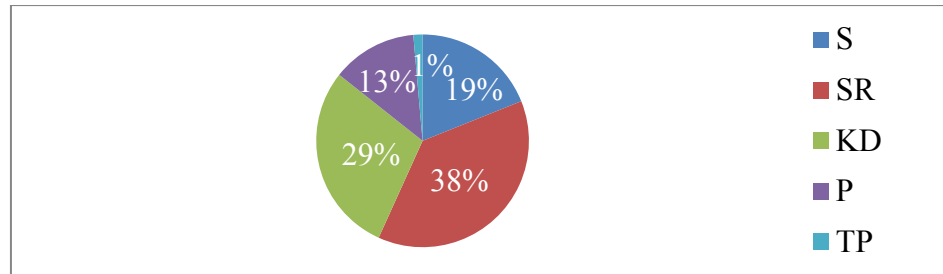
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 25% guru MTsN 1 Subang selalu merencanakan kegiatan belajar mengajar dengan aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan, 22% guru sering merencanakan kegiatan belajar mengajar dengan aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan dan 31% guru kadang-kadang merencanakan kegiatan belajar mengajar dengan aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan 4% guru tidak pernah merencanakan kegiatan belajar mengajar dengan aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan

- 14) Saya senang mengerjakan tugas sekolah tanpa menunggu perintah pimpinan



Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 24% guru MTsN 1 Subang selalu senang mengerjakan tugas sekolah tanpa menunggu perintah pimpinan, 35% guru sering senang mengerjakan tugas sekolah tanpa menunggu perintah pimpinan dan 27% guru kadang-kadang senang mengerjakan tugas sekolah tanpa menunggu perintah pimpinan sedangkan 13% guru senang mengerjakan tugas sekolah tanpa menunggu perintah pimpinan 4% guru tidak pernah mengerjakan tugas sekolah tanpa menunggu perintah pimpinan.

- 15) Saya mengerjakan tugas yang lain jika tugasnya telah selesai dikerjakan

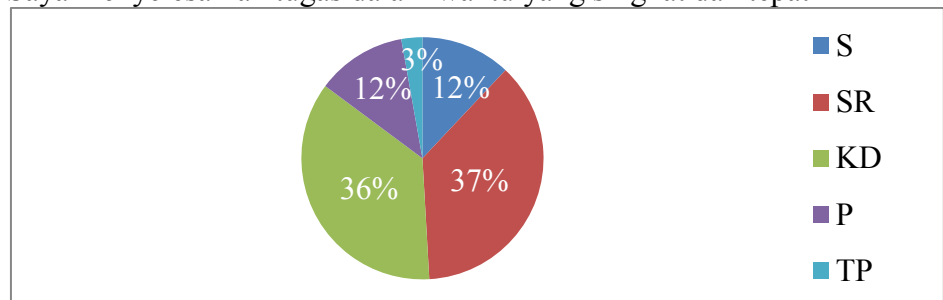


Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 19% guru MTsN 1 Subang selalu mengerjakan tugas yang lain jika tugasnya telah selesai dikerjakan, sebagian besar (38%) guru MTsN 1 Subang sering mengerjakan tugas yang lain jika tugasnya telah selesai dikerjakan, 29% guru kadang-kadang mengerjakan tugas yang lain jika tugasnya telah selesai dikerjakan dan sebagian kecil (1%) guru tidak pernah mengerjakan tugas yang lain jika tugasnya telah selesai dikerjakan. Sebagian besar 38% guru mengerjakan tugas yang lain jika pekerjaan telah selesai, hal ini menunjukkan bahwa guru telah mengatur waktu untuk mengerjakan pekerjaan sehingga tidak ada waktu terbuang, memaksimalkan nilai waktu, baik untuk urusan kerja maupun urusan yang lainnya. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surah Al-Insyiroh ayat 6

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain” (Q.S. Al-Insyiroh[094]: 7)

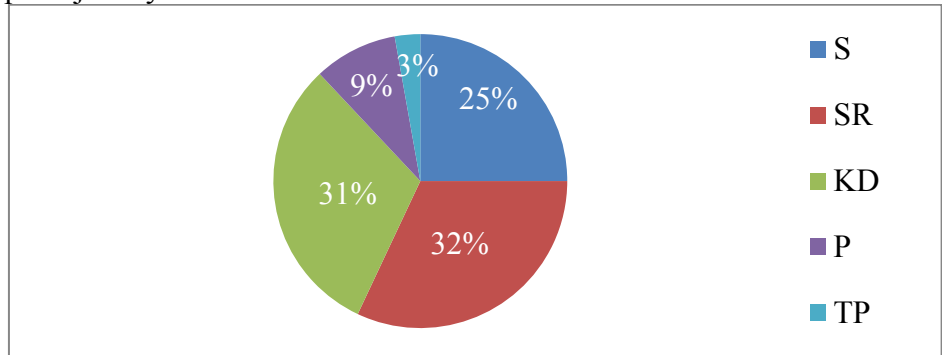
16) Saya menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat dan tepat



Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (37%) guru MTsN 1 Subang sering menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat dan tepat dan 3% guru tidak

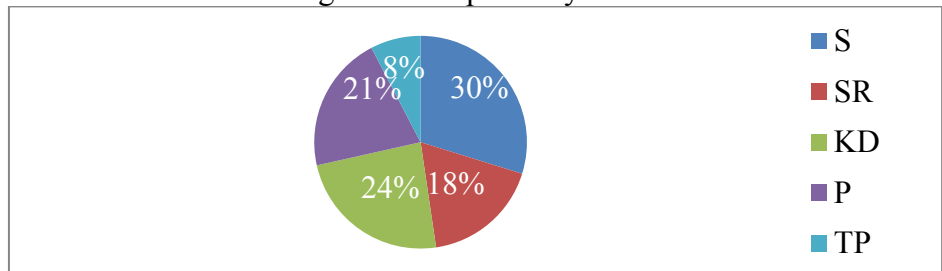
pernah menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat dan tepat. Dengan adanya 12 % guru yang selalu menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat dan tepat, hal ini membuktikan bahwa guru MTsN 1 Subang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

- 17) Saya tekun dan berkemauan keras dalam menyelesaikan pekerjaannya



Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 25% guru MTsN 1 Subang selalu tekun dan berkemauan keras dalam menyelesaikan pekerjaannya dan 32% guru sering tekun dan berkemauan keras dalam menyelesaikan pekerjaannya. 31% guru kadang-kadang tekun dan berkemauan keras dalam menyelesaikan pekerjaannya dan sebagian kecil (3%) guru tidak pernah tekun dan berkemauan keras dalam menyelesaikan pekerjaannya, dimana guru ini memerlukan perhatian khusus dan motivasi supaya kemauan kerasnya dalam menyelesaikan pekerjaan terpenuhi sehingga memiliki produktivitas yang tinggi

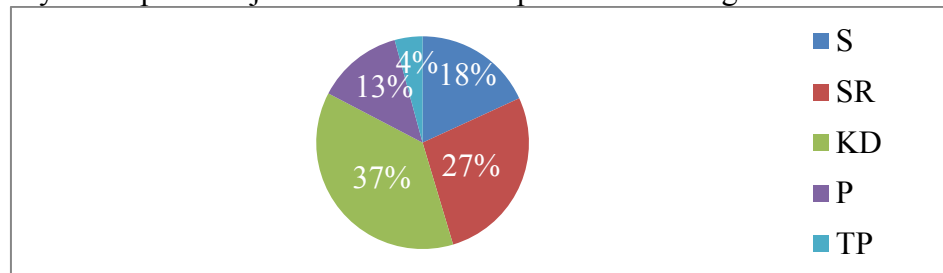
- 18) Saya akan mengerjakan pekerjaan semau saya, jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan saya



Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa masih 30% guru MTsN 1 Subang selalu mengerjakan pekerjaan

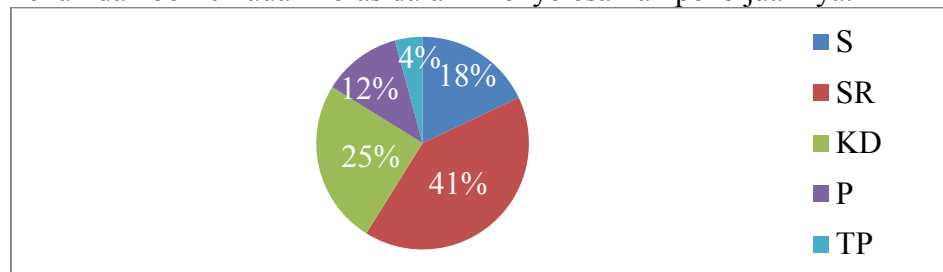
semaunya, jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan guru, yang seharusnya jika tidak sesuai kemampuan maka guru harus belajar dan berusaha dan 8% guru tidak pernah mengerjakan pekerjaan semauanya, jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan guru.

19) Saya mampu bekerja secara mandiri tanpa bantuan orang lain



Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 18% guru MTsN 1 Subang selalu mampu bekerja secara mandiri tanpa bantuan orang lain dan 27% guru sering mampu bekerja secara mandiri tanpa bantuan orang lain. 37% guru kadang-kadang mampu bekerja secara mandiri tanpa bantuan orang lain dan sebagian kecil (4%) guru tidak pernah mampu bekerja secara mandiri, dengan banyaknya guru mandirinya dalam berkerja maka menunjukkan bahwa guru telah memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya masing-masing

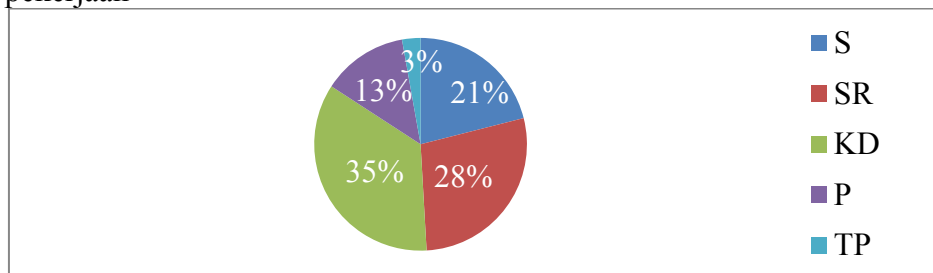
20) Tekun dan berkemauan keras dalam menyelesaikan pekerjaannya.



Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 18% guru MTsN 1 Subang selalu tekun dan berkemauan keras dalam menyelesaikan pekerjaannya dan 32% guru sering tekun dan berkemauan keras dalam menyelesaikan pekerjaannya. 31% guru

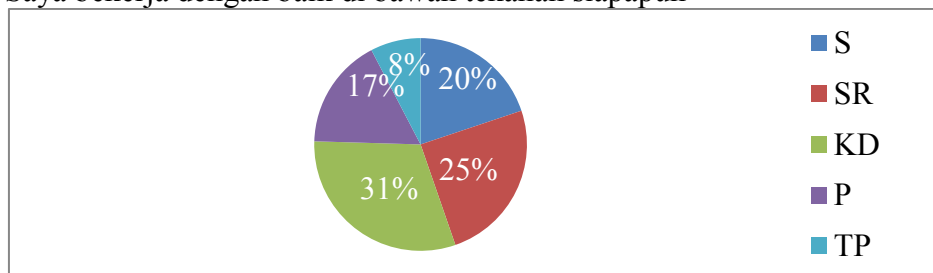
kadang-kadang tekun dan berkemauan keras dalam menyelesaikan pekerjaannya dan sebagian kecil (3%) guru tidak pernah tekun dan berkemauan keras dalam menyelesaikan pekerjaannya, dimana guru ini memerlukan perhatian khusus dan motivasi supaya kemauan kerasnya dalam menyelesaikan pekerjaan terpenuhi sehingga memiliki kinerja yang tinggi.

- 21) Saya berpengalaman dalam menghadapi berbagai masalah pekerjaan



Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 21% guru MTsN 1 Subang selalu berpengalaman dalam menghadapi berbagai masalah pekerjaan dan 28% guru sering berpengalaman dalam menghadapi berbagai masalah pekerjaan. 35% guru kadang-kadang berpengalaman dalam menghadapi berbagai masalah pekerjaan dan sebagian kecil (3%) guru tidak pernah berpengalaman dalam menghadapi berbagai masalah pekerjaan, dimana guru 3% ini memerlukan perhatian khusus dan pelatihan berpengalaman dalam menghadapi berbagai masalah pekerjaan sehingga memiliki kualitas kerja yang tinggi.

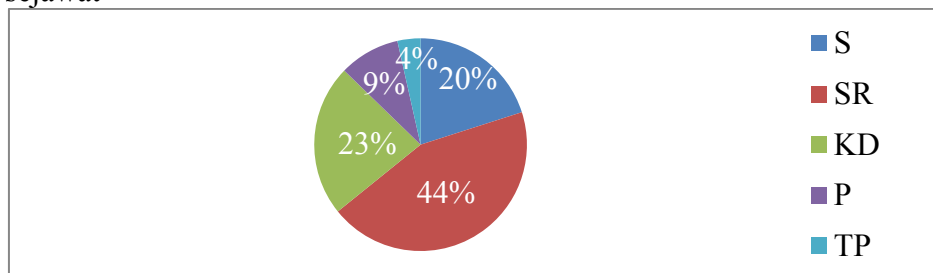
- 22) Saya bekerja dengan baik di bawah tekanan siapapun



Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 20% guru MTsN 1 Subang selalu bekerja dengan baik di bawah tekanan siapapun, dan 29% guru sering bekerja dengan baik di bawah tekanan siapapun, 31% guru kadang-kadang bekerja dengan baik di bawah tekanan siapapun. Dan 8% guru tidak pernah bekerja

dengan baik di bawah tekanan siapapun, dimana kedewasaan seseorang akan mampu menempatkan dirinya dimanapun dan dalam keadaan apapun, sehingga hasil pekerjaan tidak terpengaruh oleh keadaan dan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

- 23) Saya dapat bergaul dengan baik dengan atasan maupun teman sejawat



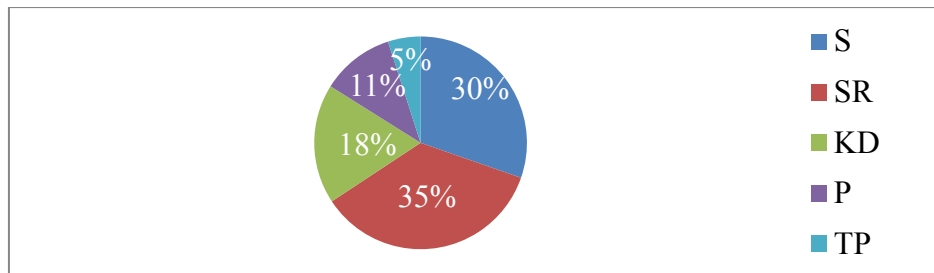
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (44%) guru MTsN 1 Subang sering bergaul dengan baik dengan atasan maupun teman sejawat, 20% guru selalu bergaul dengan baik dengan atasan maupun teman sejawat, 4% guru tidak pernah bergaul dengan baik dengan atasan maupun teman sejawat, dengan tingginya tingkat kedewasaan seseorang maka akan mampu bergaul dengan siapapun khususnya dengan atasan, dengan banyak bergaul dengan atasan maka tidak menutup kemungkinan hasil pekerjaan yang di hasilkan akan baik.

Didalam kehidupan sangat menekankan untuk untuk saling tolong-menolong dalam kebaikan dan menyambung ukhuwah islamiyah untuk memperkuat hubungan persaudaraan. Firman Allah menyebutkan:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ  
وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

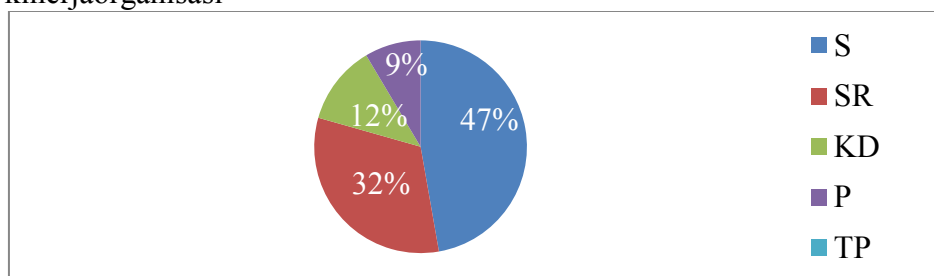
*“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya (QS. Al-Maidah [005]:2)*

- 24) Saya dapat menjalin hubungan dengan baik bersama teman maupun masyarakat dalam bidang sosial



Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (35%) guru MTsN 1 Subang sering menjalin hubungan dengan baik bersama teman maupun masyarakat dalam bidang sosial, 30% guru selalu menjalin hubungan dengan baik bersama teman maupun masyarakat dalam bidang sosial, 5% guru tidak pernah menjalin hubungan dengan baik bersama teman maupun masyarakat dalam bidang sosial, dengan tingginya tingkat kedewasaan seseorang maka akan mampu berhubungan dengan siapapun pun dan memahami pentingnya menjalin persahabatan, karena dengan banyaknya berhubungan lingkungan sekitar maka segala kesulitan akan mudah teratasi khususnya jika ada permasalahan pekerjaan yang tidak di fahami, dengan tingginya kedewasaan seseorang maka tidak menutup kemungkinan hasil pekerjaan yang di hasilkan akan baik.

- 25) Saya sanggup bekerja secara Tim untuk meningkatkan kinerja organisasi

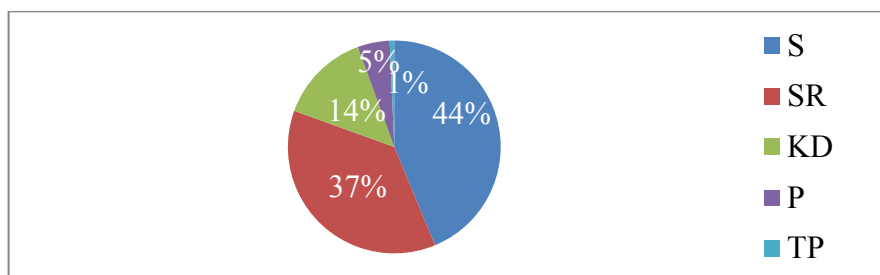


Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) guru MTsN 1 Subang bekerja secara Tim untuk meningkatkan kinerja organisasi, 32 % sering bekerja secara Tim untuk meningkatkan kinerja organisasi, 12 % guru kadang-kadang bekerja secara Tim untuk meningkatkan kinerja organisasi

dan 0% guru tidak pernah bekerja secara Tim untuk meningkatkan kinerja organisasi. dengan kesadaran guru bekerja secara Tim untuk meningkatkan kinerja organisasinya maka setiap pekerjaan akan terselesaikan dengan baik dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru di MTsN 1 Subang.

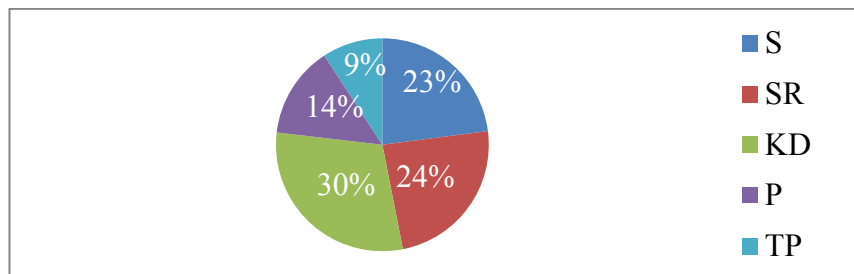
c. Hasil analisis butir Intrumen Profesionalisme Tenaga Pendidik

. 1) Saya masuk kerja tepat waktu sesuai peraturan



Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (44%) guru MTsN 1 Subang selalu masuk kerja tepat waktu sesuai peraturan, 37% guru sering masuk kerja tepat waktu sesuai peraturan, dan 14% guru kadang-kadang masuk kerja tepat waktu sesuai peraturan, 5% guru pernah masuk kerja tepat waktu sesuai peraturan dan 1% guru tidak pernah masuk kerja tepat waktu sesuai peraturan.

2) Masuk kerja tepat waktu bukan hal penting bagi saya, yang terpenting saya hadir

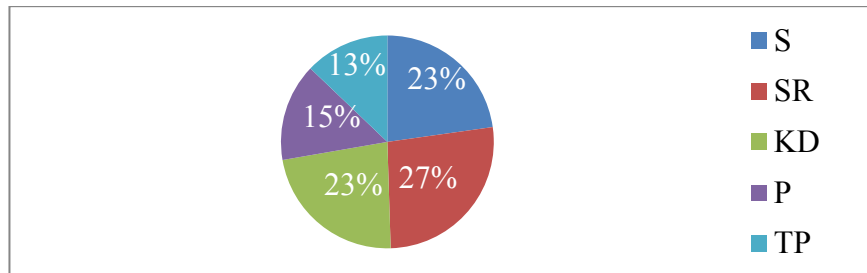


Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 23% guru TMI pondok pesantren Darunnjah selalu Masuk kerja tepat waktu bukan hal penting bagi guru, yang terpenting guru hadir, 24% guru sering Masuk kerja tepat waktu bukan hal penting bagi



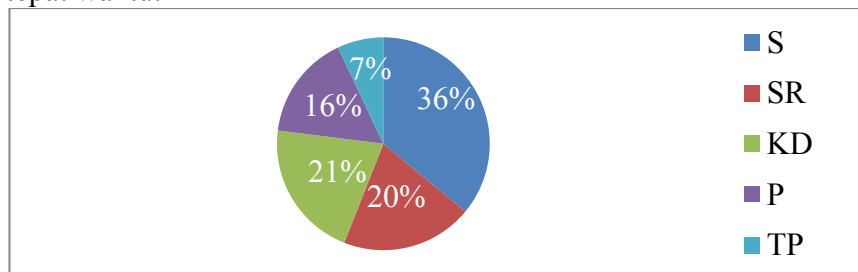
guru, yang terpenting guru hadir dan 30 % guru kadang-kadang masuk kerja tepat waktu bukan hal penting bagi guru, yang terpenting guru hadir, 14% guru pernah beranggapan Masuk kerja tepat waktu bukan hal penting bagi guru, yang terpenting guru hadir dan 9% guru tidak pernah Masuk kerja tepat waktu bukan hal penting bagi guru, yang terpenting guru hadir

3) Saya pulang kerja lebih dulu dari waktu yang di tentukan



Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 23% Saya selalu pulang kerja lebih dulu dari waktu yang di tentukan, 27% Saya sering pulang kerja lebih dulu dari waktu yang di tentukan, dan 23% Saya kadang-kadang pulang kerja lebih dulu dari waktu yang di tentukan, 15% Saya pernah pulang kerja lebih dulu dari waktu yang di tentukan dan 9% Saya tidak pernah pulang kerja lebih dulu dari waktu yang di tentukan

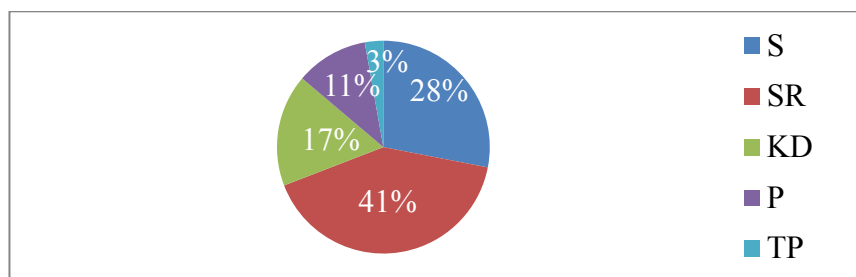
4) Saya masuk dan pulang kerja semau saya karena saya tidak mau tepat waktu.



Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 36% Saya selalu masuk dan pulang kerja semau saya karena saya tidak mau tepat waktu, 20% Saya sering masuk dan pulang kerja semau saya karena saya tidak mau tepat waktu, dan 21% Saya kadang-kadang masuk dan pulang kerja semau saya karena saya tidak mau tepat waktu, 16% Saya pernah masuk dan pulang kerja semau saya karena saya tidak mau tepat waktu dan 7% saya tidak pernah

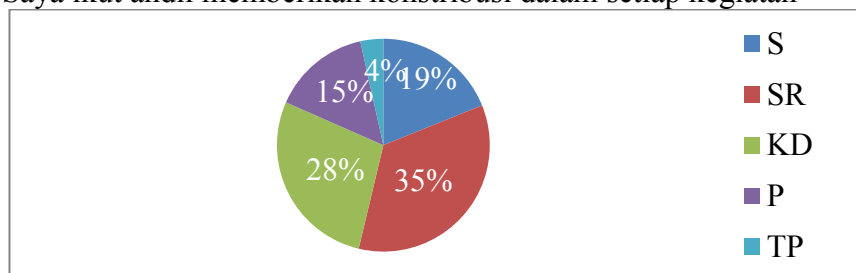
masuk dan pulang kerja semua saya karena saya tidak mau tepat waktu.

5) Saya menggunakan waktu kerja secara efektif



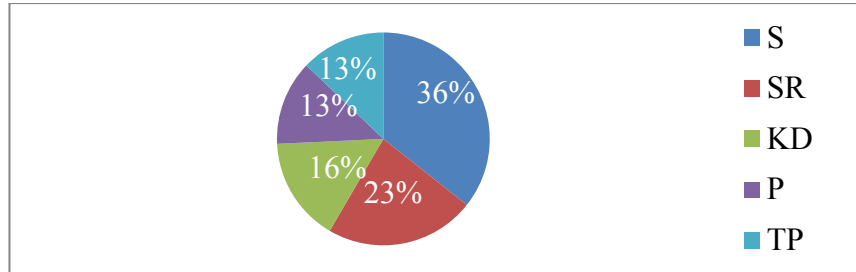
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 28% Saya selalu menggunakan waktu kerja secara efektif, 41% Saya sering menggunakan waktu kerja secara efektif, dan 17% Saya kadang-kadang menggunakan waktu kerja secara efektif, 11% Saya pernah menggunakan waktu kerja secara efektif dan 7% saya tidak pernah menggunakan waktu kerja secara efektif.

6) Saya ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan



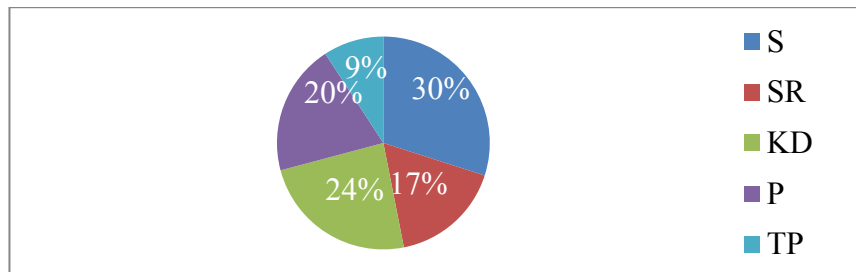
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 19% Saya selalu ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan, 35% Saya sering ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan, dan 28% Saya kadang-kadang ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan, 15% Saya pernah ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan dan 4% saya tidak pernah ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan

7) Saya membiarkan siswa yang tidur di kelas sampai jam pelajaran selesai



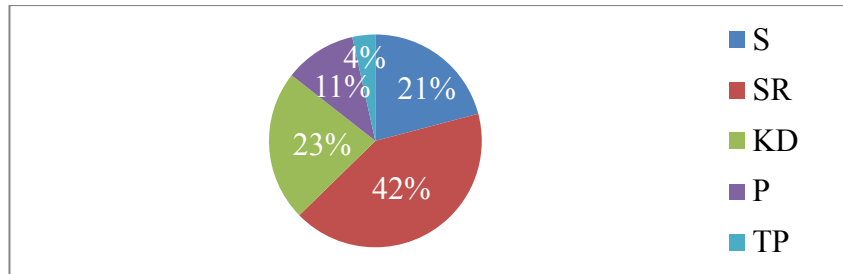
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 36% Saya selalu membiarkan siswa yang tidur di kelas sampai jam pelajaran selesai, 23% Saya sering membiarkan siswa yang tidur di kelas sampai jam pelajaran selesai dan 16% Saya kadang-kadang membiarkan siswa yang tidur di kelas sampai jam pelajaran selesai, 13% Saya pernah ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan membiarkan siswa yang tidur di kelas sampai jam pelajaran selesai dan 13% saya tidak pernah membiarkan siswa yang tidur di kelas sampai jam pelajaran selesai.

- 8) Saya memberikan jam tambahan kepada siswa yang belum faham materi pelajaran



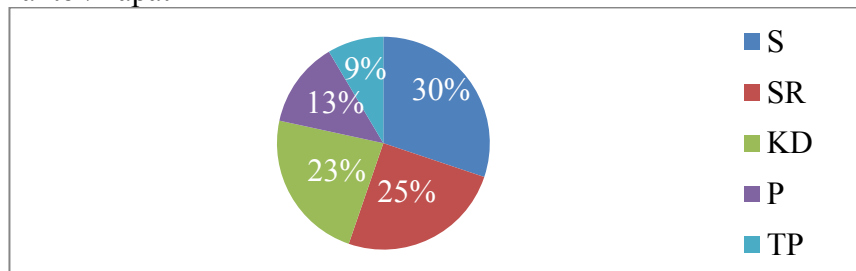
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 30% Saya selalu memberikan jam tambahan kepada siswa yang belum faham materi pelajaran, 17% Saya sering memberikan jam tambahan kepada siswa yang belum faham materi pelajaran dan 24% Saya kadang-kadang memberikan jam tambahan kepada siswa yang belum faham materi pelajaran, 20% Saya pernah memberikan jam tambahan kepada siswa yang belum faham materi pelajaran dan 13% saya tidak pernah memberikan jam tambahan kepada siswa yang belum faham materi pelajaran.

- 9) Saya menyelesaikan tugas yang lain selain tugas pokok yang diberikan atasan.



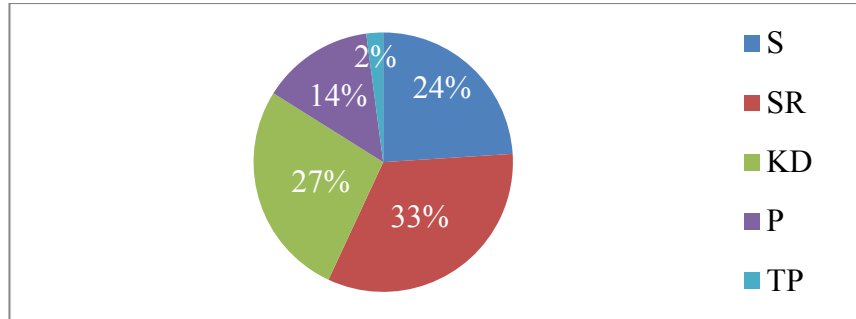
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 21% Saya selalu menyelesaikan tugas yang lain selain tugas pokok yang diberikan atasan, 42% Saya sering menyelesaikan tugas yang lain selain tugas pokok yang diberikan atasan dan 23% Saya kadang-kadang menyelesaikan tugas yang lain selain tugas pokok yang diberikan atasan, 11% Saya pernah menyelesaikan tugas yang lain selain tugas pokok yang diberikan dan 4% saya tidak pernah menyelesaikan tugas yang lain selain tugas pokok yang diberikan atasan.

- 10) Saya titip tanda tangan/absen jika saya datang terlambat masuk kantor/Rapat



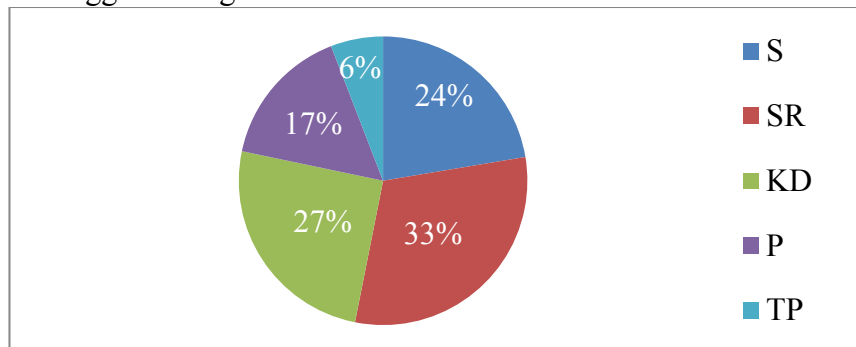
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 30% Saya selalu titip tanda tangan/absen jika saya datang terlambat masuk kantor/Rapat, 25% Saya sering titip tanda tangan/absen jika saya datang terlambat masuk kantor/Rapat dan 23% Saya kadang-kadang titip tanda tangan/absen jika saya datang terlambat masuk kantor/Rapat, 13% Saya pernah titip tanda tangan/absen jika saya datang terlambat masuk kantor/Rapat dan 9% saya tidak titip tanda tangan/absen jika saya datang terlambat masuk kantor/Rapat

- 11) Saya memakai pakain seragam yang sudah di tentukan ketika sedang melaksanakan tugas



Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 24% Saya selalu memakai pakain seragam yang sudah di tentukan ketika sedang melaksanakan tugas, 33% Saya sering memakai pakain seragam yang sudah di tentukan ketika sedang melaksanakan tugas dan 27% Saya kadang-kadang memakai pakain seragam yang sudah di tentukan ketika sedang melaksanakan tugas, 14% Saya pernah titip memakai pakain seragam yang sudah di tentukan ketika sedang melaksanakan tugas dan 2% saya tidak pernah memakai pakain seragam yang sudah di tentukan ketika sedang melaksanakan tugas.

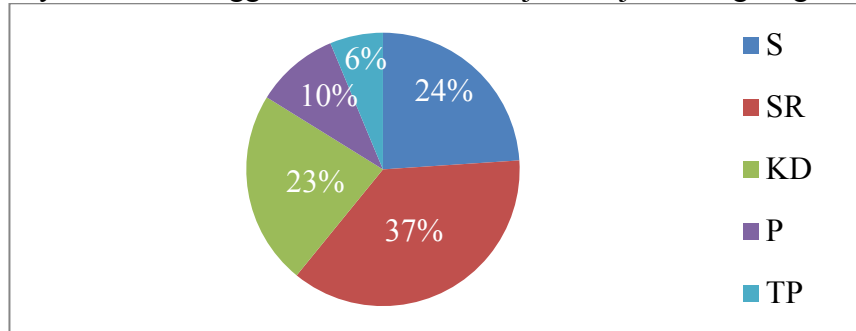
- 12) Saya mengajukan ijin tidak masuk kerja sehari sebelum saya meninggalkan tugas



Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 24% Saya selalu mengajukan ijin tidak masuk kerja sehari sebelum saya meninggalkan tugas, 33% Saya sering mengajukan ijin tidak masuk kerja sehari sebelum saya meninggalkan tugas dan 27% Saya kadang-kadang mengajukan ijin tidak masuk kerja sehari sebelum saya meninggalkan tugas, 17% Saya pernah mengajukan

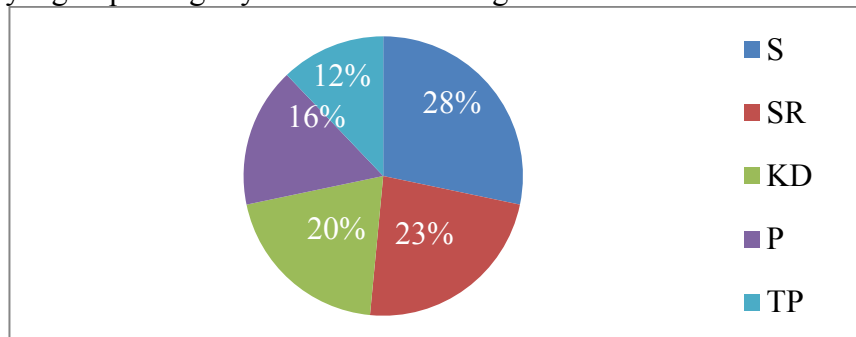
ijin tidak masuk kerja sehari sebelum saya meninggalkan tugas dan 6% saya tidak pernah mengajukan ijin tidak masuk kerja sehari sebelum saya meninggalkan tugas

13) Saya tidak meninggalkan kantor selama jam kerja berlangsung



Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 24% Saya selalu tidak meninggalkan kantor selama jam kerja berlangsung 37% Saya sering tidak meninggalkan kantor selama jam kerja berlangsung dan 23% Saya kadang-kadang tidak meninggalkan kantor selama jam kerja berlangsung, 10% Saya pernah tidak meninggalkan kantor selama jam kerja berlangsung dan 6% saya tidak pernah meninggalkan kantor selama jam kerja berlangsung.

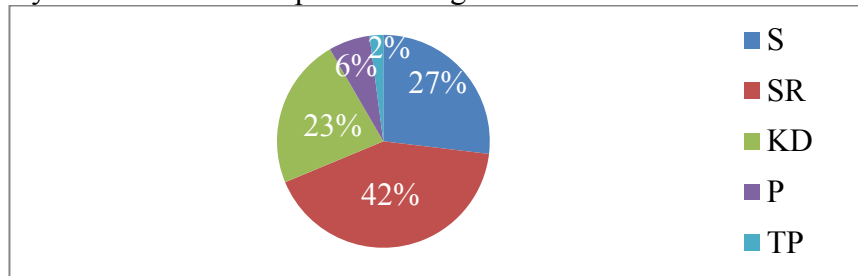
14) Saya tidak memperhatikan prosedur kerja yang telah di tentukan, yang terpenting saya melaksanakan tugas



Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 28% Saya selalu tidak memperhatikan prosedur kerja yang telah di tentukan, yang terpenting saya melaksanakan tugas 23% Saya sering tidak memperhatikan prosedur kerja yang telah di tentukan, yang terpenting saya melaksanakan tugas dan 20% Saya kadang-kadang tidak memperhatikan prosedur kerja yang telah di tentukan, yang terpenting saya melaksanakan tugas 16% Saya pernah tidak memperhatikan prosedur kerja yang telah di tentukan, yang

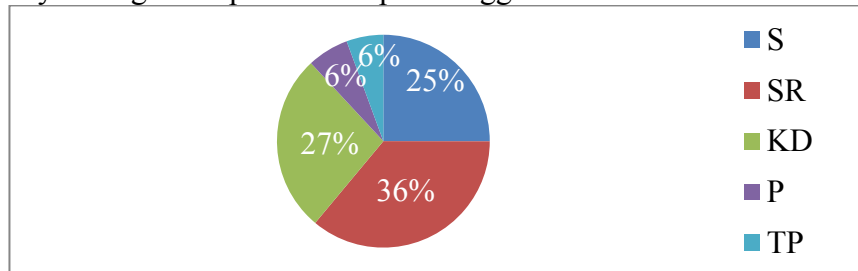
terpenting saya melaksanakan tugas dan 6% saya tidak pernah tidak meninggalkan kantor selama jam kerja berlangsung.

15) Saya mematuhi semua peraturan organisasi



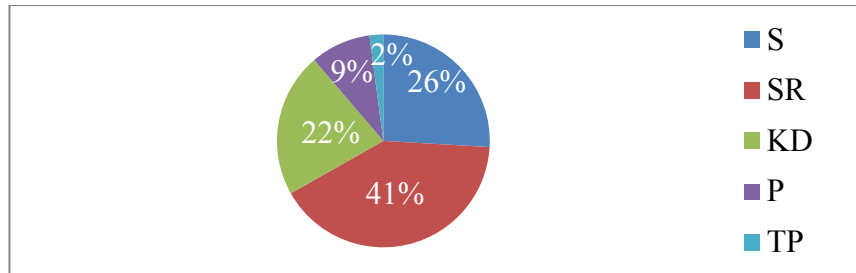
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 27% Saya selalu mematuhi semua peraturan organisasi 42% Saya sering mematuhi semua peraturan organisasi dan 23% Saya kadang-kadang mematuhi semua peraturan organisasi 6% Saya pernah mematuhi semua peraturan organisasi dan 2% saya tidak pernah tidak mematuhi semua peraturan organisasi

16) Saya mengikuti upacara setiap minggu sekali



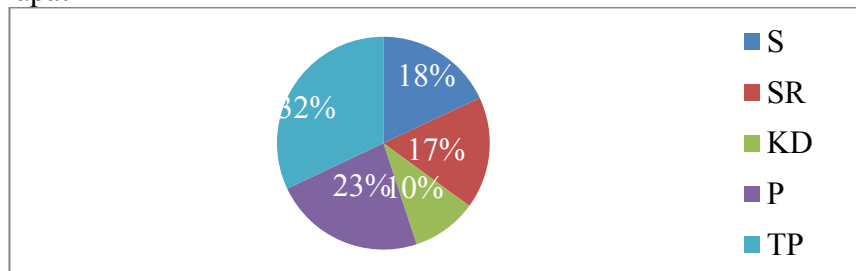
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 25% Saya selalu mengikuti upacara setiap minggu sekali 36% Saya sering mengikuti upacara setiap minggu sekali dan 27% Saya kadang-kadang mengikuti upacara setiap minggu sekali 6% Saya pernah mengikuti upacara setiap minggu sekali dan 6% saya tidak pernah tidak mematuhi semua peraturan organisasi

17) Saya mengembalikan tempatnya semula setelah memakai peralatan kantor



Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 26% Saya selalu mengembalikan tempatnya semula setelah memakai peralatan kantor, 41% Saya sering mengembalikan tempatnya semula setelah memakai peralatan kantor dan 22% Saya kadang-kadang mengembalikan tempatnya semula setelah memakai peralatan kantor 9% Saya pernah mengembalikan tempatnya semula setelah memakai peralatan kantor dan 6% saya tidak pernah mengembalikan tempatnya semula setelah memakai peralatan kantor

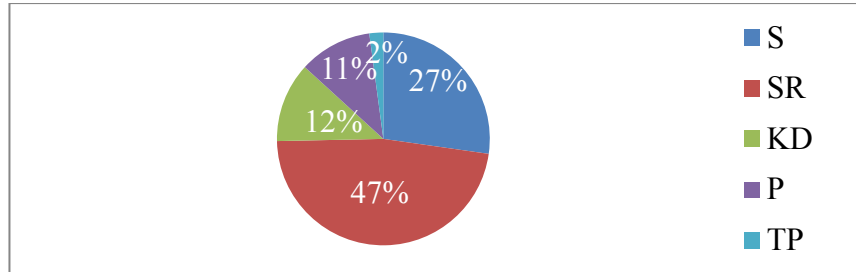
- 18) Saya menghadiri rapat mingguan jika pimpinan yang memimpin rapat



Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 18% Saya selalu menghadiri rapat mingguan jika pimpinan yang memimpin rapat, 17% Saya sering menghadiri rapat mingguan jika pimpinan yang memimpin rapat dan 10% Saya kadang-kadang menghadiri rapat mingguan jika pimpinan yang memimpin rapat 23% Saya pernah menghadiri rapat mingguan jika pimpinan yang memimpin rapat dan 32% saya tidak pernah menghadiri rapat mingguan jika pimpinan yang memimpin rapat

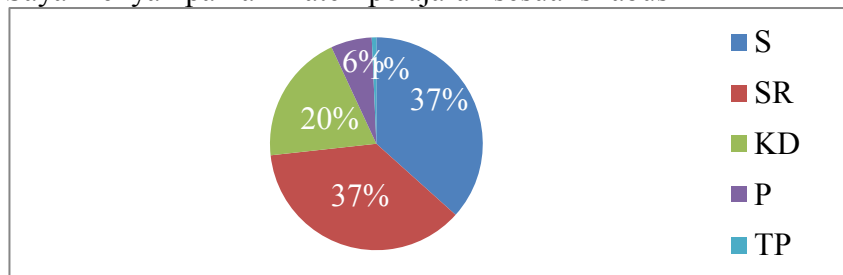
- 19) Saya menyelesaikan target pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan





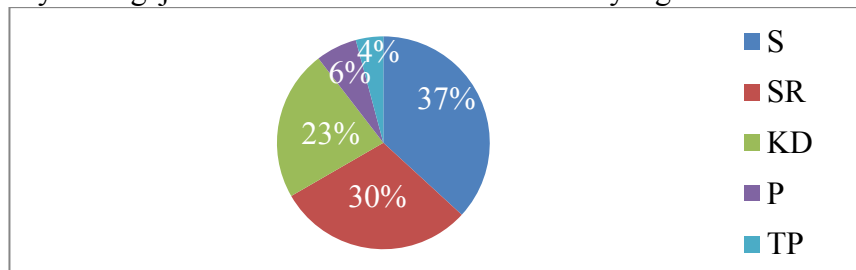
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 27% Saya selalu menyelesaikan target pekerjaan sesuai waktu yang di tentukan 47% Saya sering menyelesaikan target pekerjaan sesuai waktu yang di tentukan dan 12% Saya kadang-kadang menyelesaikan target pekerjaan sesuai waktu yang di tentukan 11% Saya pernah menyelesaikan target pekerjaan sesuai waktu yang di tentukan dan 2% saya tidak pernah menyelesaikan target pekerjaan sesuai waktu yang di tentukan.

20) Saya menyampaikan materi pelajaran sesuai silabus



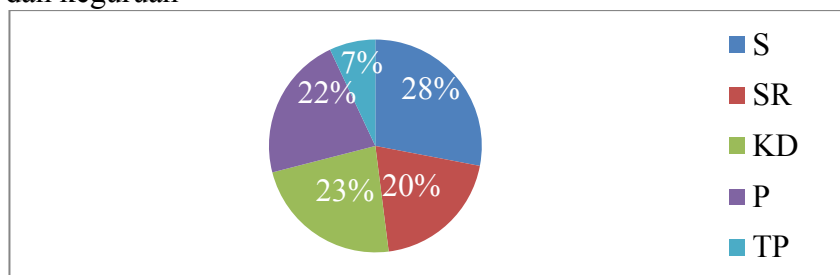
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 37% Saya selalu menyampaikan materi pelajaran sesuai silabus, 37% Saya sering menyampaikan materi pelajaran sesuai silabus dan 20% Saya kadang-kadang menyampaikan materi pelajaran sesuai silabus, 6% Saya pernah menyampaikan materi pelajaran sesuai silabus dan 2% saya tidak pernah menyampaikan materi pelajaran sesuai silabus.

21) Saya mengajar sesuai batasan silabus dan RPP yang telah di buat



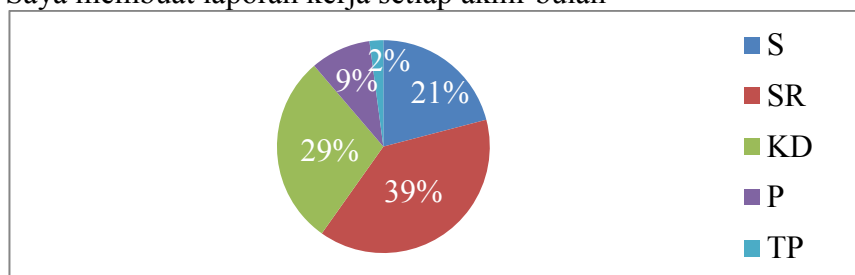
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 37% Saya selalu mengajarsesuai batasan silabus dan RPP yang telah di buat, 30% Saya sering mengajarsesuai batasan silabus dan RPP yang telah di buat dan 23% Saya kadang-kadang mengajar sesuai batasan silabus dan RPP yang telah di buat, 6% Saya pernah mengajarsesuai batasan silabus dan RPP yang telah di buat dan 4% saya tidak pernah mengajar sesuaibatasan silabus dan RPP yang telah di buat.

- 22) Saya pernah mengikuti workshop, pelatihan tentang pendidikan dan keguruan



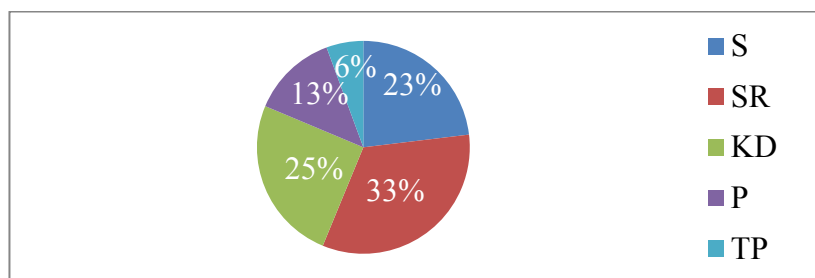
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 28% Saya pernah mengikuti workshop, pelatihan tentang pendidikan dan keguruan, 20% Saya pernah mengikuti workshop, pelatihan tentang pendidikan dan keguruandan 23% Saya kadang-kadang mengikuti workshop, pelatihan tentang pendidikan dan keguruan, 22% Saya pernah mengikuti workshop, pelatihan tentang pendidikan dan keguruan dan 4% saya tidak pernah mengikuti workshop, pelatihan tentang pendidikan dan keguruan.

- 23) Saya membuat laporan kerja setiap akhir bulan



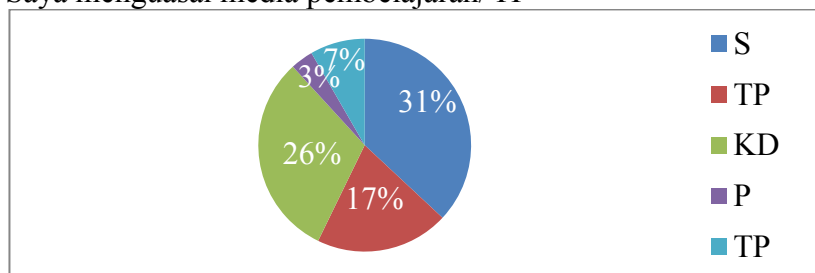
Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 21% Saya selalu membuat laporan kerja setiap akhir bulan, 39% Saya sering membuat laporan kerja setiap akhir bulan dan 29% Saya kadang-kadang membuat laporan kerja setiap akhir bulan, 9% Saya pernah membuat laporan kerja setiap akhir bulan dan 2% saya tidak pernah membuat laporan kerja setiap akhir bulan.

- 24) Saya memiliki Penilaian Kinerja Guru (PKG) dari atasan dan pengawas



Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 23% Saya selalu Saya memiliki Penilaian Kinerja Guru (PKG) dari atasan dan pengawas, 33% Saya sering Saya memiliki Penilaian Kinerja Guru (PKG) dari atasan dan pengawas dan 25% Saya kadang-kadang Saya memiliki Penilaian Kinerja Guru (PKG) dari atasan dan pengawas, 13% Saya pernah Saya memiliki Penilaian Kinerja Guru (PKG) dari atasan dan pengawas dan 6% saya Saya memiliki Penilaian Kinerja Guru (PKG) dari atasan dan pengawas.

- 25) Saya menguasai media pembelajaran/ IT



Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa 31% Saya selalu menguasai media pembelajaran IT, 17% Saya sering menguasai media pembelajaran/IT dan 26% Saya kadang-kadang menguasai media pembelajaran, 3% Saya pernah menguasai media pembelajaran/ IT dan 7% saya tidak pernah menguasai media pembelajaran/ IT.

### E. Uji Hipotesis

Sebelum melakukan pengujian hipotesis maka terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis syaratnya data normal dan homogen. Dan untuk regresi syaratnya data signifikan dan linear. Dan dalam penggunaan statistika regresi persyaratan yang harus dipenuhi adalah persamaan regresi signifikan dan persamaan regresi linear, uji

asumsi heteroskedas-tisitas regresi, dari ketiga persyaratan hipotesis penelitian tersebut akan dijabarkan satu persatu sebagai berikut

1. Uji Signifikansi Regresi

- a. Pengaruh Profesionalisme Tenaga Pendidik ( $X_1$ ) terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik (Y)

Tabel. 4.18  
Uji Signifikansi Regresi

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	433,264	1	433,264	<b>5,472</b>	,021 <sup>b</sup>
Residual	7363,367	93	79,176		
Total	7796,632	94			

a. Dependent Variable: Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik

b. Predictors: (Constant), Profesionalisme Tenaga Pendidik

Berdasarkan tabel anova 4.18 diatas dapat diketahui bahwa skor 5,472 dan Psig 0,021 >0,05(5%) dengan demikian persyaratan penggunaan statistika terpenuhi.

- b. Pengaruh Kinerja Tenaga Pendidik ( $X_2$ ) terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik (Y)

Tabel. 4.19  
Uji Signifikansi Regresi

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	306,007	1	306,007	3,799	,054 <sup>b</sup>
Residual	7490,625	93	80,544		
Total	7796,632	94			

a. Dependent Variable: Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik

b. Predictors: (Constant), Kinerja Tenaga Pendidik

Berdasarkan tabel anova 4.19 diatas dapat diketahui bahwa skor 3,799 dan Psig 0,54 >0,05 (5%) dengan demikian persyaratan penggunaan statistika terpenuhi.

2. Uji Linieritas Persamaan Regresi

Untuk menguji linieritas persamaan regresi akan dihitung menggunakan SPSS statistic dengan langkah-langkah sebagaimana yang di kemukaakan C. Trihendradi.<sup>153</sup> Adapun uji linieritas persamaan regresi ketiga variabel penelitian adalah sebagai berikut ini:

a. Pengaruh Profesionalisme Tenaga Pendidik ( $X_1$ ) terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik(Y)

$H_0$  :  $Y = A + BX_1$ , artinya regresi Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didikatas Profesionalisme Tenaga Pendidikadalah *linier*.

$H_1$ :  $Y \neq A + BX_1$ , artinya regresi Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik atas Profesionalisme Tenaga Pendidikadalah *tidak linier*.

**Tabel 4.20 ANOVA(Y atas  $X_1$ )**

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik*	Between (Combined) Groups	3500,765	41	85,385	1,053	,425
	Linearity	433,264	1	433,264	5,345	,025
	Deviation from Linearity	3067,501	40	76,688	<b>,946</b>	<b>,568</b>
	Within Groups	4295,867	53	81,054		
	Total	7796,632	94			

Tabel 4.20 diatas, maka untuk persamaan regresi Y atas  $X_1$  menunjukkan nilai P Sig = 0,568 > 0,05 (5%) atau  $F_{hitung} = 0,946$  dan  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang 40 dan dk penyebut 53 dan pada taraf kepercayaan (signifikansi)  $\alpha = 0,05$  adalah 1.63 ( $F_{hitung} 0,946 < F_{tabel} 1,63$ ), yang berarti  $H_0$

<sup>153</sup>Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, Yogyakarta, Andi Offset, 2010, hal. 139-233

diterima dan  $H_1$  ditolak. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan *linearitas* terpenuhi atau model persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$  adalah *linear*.

- b. Pengaruh Kinerja Tenaga Pendidik ( $X_2$ ) terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik (Y).

Ho:  $Y = A + BX_1$ , artinya regresi Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik atas Kinerja Tenaga Pendidik adalah *linier*.

Hi:  $Y \neq A + BX_1$ , artinya regresi Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik atas Kinerja Tenaga Pendidik adalah *tidak linier*

**Tabel 4.21 ANOVA (Y atas  $X_2$ )**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik* Kinerja Tenaga Pendidik	Between (Combined) Groups	680,071	10	68,007	,803	,626
	Linearity	306,007	1	306,007	3,612	,061
	Deviation from Linearity	374,065	9	41,563	<b>,491</b>	<b>,877</b>
	Within Groups	7116,560	84	84,721		
Total		7796,632	94			

Dari tabel 4.21 diatas, maka untuk persamaan regresi Y atas  $X_2$  menunjukkan nilai P Sig = 0,877 > 0,05 (5%) atau  $F_{hitung} = 0,491$  dan  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang 9 dan dk penyebut 84 dan pada taraf kepercayaan (signifikansi)  $\alpha = 0,05$  adalah 2,02 ( $F_{hitung} 0,946 < F_{tabel} 2,02$ ), yang berarti Ho diterima dan  $H_1$  ditolak. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan *linearitas* terpenuhi atau model persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_2$  adalah *linear*.

## 3. Uji Normalitas Distribusi Galat Taksiran/Uji Kenormalan

Adapun uji normalitas distribusi galat taksiran ketiga variabel penelitian dapat dilakukan dengan SPSS Statistik, dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan oleh C. Trihendradi.<sup>154</sup> sebagai berikut ini:

a. Pengaruh Profesionalisme Tenaga Pendidik( $X_1$ ) terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik (Y)

$H_0$ : Galat taksiran Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didikatas Profesionalisme Tenaga Pendidik adalah *normal*

$H_1$  : Galat taksiran Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik atas Profesionalisme Tenaga Pendidikadalah *tidak normal*

**Tabel 4.22**  
**Uji Normalitas Galat Taksiran Yatas  $X_1$**

		Unstandardized Residual	
a r i t a b e l 4 : 2 2	N	95	
	Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
		Std. Deviation	8,85063240
	Most Extreme Differences	Absolute	,078
		Positive	,058
		Negative	-,078
	Kolmogorov-Smirnov Z		<b>,756</b>
	Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>,617</b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$  menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai  $P = 0,617 > 0,05$  (5%) atau  $Z_{hitung} 0,756$  dan  $Z_{tabel}$  pada taraf kepercayaan/signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah  $1,960$  ( $Z_{hitung} 0,756 < Z_{tabel} 1,960$ ), yang berarti  *$H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak*. Dengan demikian dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi

<sup>154</sup>Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*,... hal. 221-233

dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$  adalah berdistribusi normal.

- b. Kinerja Tenaga Pendidik ( $X_2$ ) terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik (Y).

Ho: Galat taksiran Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik atas Kinerja Tenaga Pendidik adalah *normal*

Hi: Galat taksiran Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik atas Kinerja Tenaga Pendidik adalah *tidak normal*

**Tabel 4.23**  
**Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas  $X_2$**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	8,31321646
	Absolute	,219
Most Extreme Differences	Positive	,143
	Negative	-,219
Kolmogorov-Smirnov Z		<b>1,097</b>
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>,180</b>

1) Test distribution is Normal.

2) Calculated from data.

Dari tabel 4.23 di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_2$  menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai  $P = 0,180 > 0,05$  (5%) atau  $Z_{hitung} 1,097$  dan  $Z_{tabel}$  pada taraf kepercayaan/signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 1,960 ( $Z_{hitung} 1,097, < Z_{tabel} 1,960$ ), yang berarti *Ho diterima dan  $H_1$  ditolak*. Dengan demikian dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_2$  adalah berdistribusi normal.

- c. Pengaruh Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik.



Ho:Galat taksiran Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik atas Profesionalisme Tenaga Pendidikdan Kinerja Tenaga Pendidik adalah *normal*.

Hi:Galat taksiran Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik atas Profesionalisme Tenaga Pendidikdan Kinerja Tenaga Pendidik adalah *tidak normal*.

**Tabel 4.24**  
**Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas  $X_1$  dan  $X_2$**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		25
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	8,30380980
Most Extreme Differences	Absolute	,224
	Positive	,140
	Negative	-,224
Kolmogorov-Smirnov Z		<b>1,120</b>
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>,162</b>

- 1) Test distribution is Normal.
- 2) Calculated from data.

Dari tabel 4.24 diatas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$  dan  $X_2$  menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai  $P = 0,162 > 0,05$  (5%) atau  $Z_{hitung} 1,120$  dan  $Z_{tabel}$  pada taraf kepercayaan atau signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah  $1,960$  ( $Z_{hitung} 1,120 < Z_{tabel} 1,960$ ), yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$  dan  $X_2$  adalah berdistribusi normal.

#### **F. Pengujian Hipotesis Penelitian**

Tujuan penelitian sebagaimana ditulis dalam Bab I di atas, adalah untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama atau simultan.

Untuk membuktikannya, maka penelitian ini mengajukan juga hipotesis yang pembuktiannya perlu diuji secara empirik. Ketiga hipotesis tersebut adalah merupakan dugaan sementara tentang pengaruh Profesionalisme Tenaga Pendidik ( $X_1$ ), Kinerja Tenaga Pendidik ( $X_2$ ) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik ( $Y$ ). Oleh karena itu, di bawah ini secara lebih rinci masing-masing hipotesis akan diuji sebagai berikut:

1. Pengaruh Profesionalisme Tenaga Pendidik ( $X_1$ ) terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik ( $Y$ )

$H_0 \rho_{y1} = 0$  artinya tidak terdapat hubungan positif Profesionalisme Tenaga Pendidik terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik.

$H_1 \rho_{y1} > 0$  artinya terdapat hubungan positif Profesionalisme Tenaga Pendidik terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik.

**Tabel 4.25**  
**(Koefisien Korelasi)( $\rho_{y1}$ )**

Correlations

		Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik	Profesionalisme Tenaga Pendidik
Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik	Pearson Correlation	1	<b>.236**</b>
	Sig. (1-tailed)		.021
	N	95	95
Profesionalisme Tenaga Pendidik	Pearson Correlation	<b>.236**</b>	1
	Sig. (1-tailed)	.021	
	N	95	95

Berdasarkan tabel. 4.25 tentang pengujian hipotesa  $\rho_{y1}$  diatas menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% atau ( $\alpha = 0,01$ ) diperoleh koefisien korelasi pearson correlation ( $r_{y1}$ ) adalah 0,236. Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Profesionalisme Tenaga Pendidik terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik.

**Tabel 4.26**  
**Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,236 <sup>a</sup>	,056	,045	8,898

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme Tenaga Pendidik

Adapun koefisien determinasi  $R^2$  (*R square*) sebesar 0,056 yang berarti Profesionalisme Tenaga Pendidik terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik Sebesar 5,6% dan sisanya 94,4% ditentukan oleh faktor-faktor yang lainnya.

**Tabel 4.27**  
**Koefisien regresi**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	80,345	7,111		11,298	,000
Profesionalisme Tenaga Pendidik	,162	,069	,236	2,339	,021

a. Dependent Variable: Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik

Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana diatas, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 80,345 + 0,162X_1$ , berarti bahwa setiap peningkatan satu poin Profesionalisme Tenaga Pendidik akan meningkatkan poin Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik sebesar 0,162 pada skor awal 80,345.

2. Pengaruh Kinerja Tenaga Pendidik ( $X_2$ ) terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik ( $Y$ )

$H_0 \rho_{y1} = 0$  artinya tidak terdapat hubungan positif Kinerja Tenaga Pendidik terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik

$H_1 \rho_{y1} > 0$  artinya terdapat hubungan positif Kinerja Tenaga Pendidik terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik.

**Tabel 4.28**  
**Kekuatan Pengaruh (Koefisien Korelasi)( $\rho_{y2}$ )**

## Correlations

		Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik	Kinerja Tenaga Pendidik
Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik	Pearson Correlation	1	<b>.198**</b>
	Sig. (1-tailed)		.054
	N	95	95
Kinerja Tenaga Pendidik	Pearson Correlation	<b>.198**</b>	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	95	95

Berdasarkan tabel. 4.28 tentang pengujian hipotesa  $\rho_{y_2}$  diatas menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% atau ( $\alpha = 0,01$ ) diperoleh koefisien korelasi pearson correlation ( $r_{y_2}$ ) adalah 0,198. Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kinerja Tenaga Pendidik terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik.

**Tabel 4.29**  
**Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi)**

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.198 <sup>a</sup>	.039	.029	8,975

a. Predictors: (Constant), Kinerja Tenaga Pendidik (x2)

Adapun koefisien determinasi  $R^2$  (*R square*) sebesar 0,039 yang berarti Kinerja Tenaga Pendidik terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik Sebesar 3,9 % dan sisanya 96,1% ditentukan oleh faktor-faktor yang lainnya.

**Tabel 4.30**  
**Koefisien regresi**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	<b>83,431</b>	6,942		12,019	,000
1 Kinerja Tenaga Pendidik (x2)	<b>,168</b>	,086	,198	1,949	,054

a. Dependent Variable: Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik (Y)

Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 83,431 + 0,168X_2$ , berarti bahwa setiap peningkatan satu unit Kinerja Tenaga Pendidik akan mempengaruhi peningkatan skor Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik sebesar 0,168 poin

3. Pengaruh Profesionalisme Tenaga Pendidik( $X_1$ ) dan Kinerja Tenaga Pendidik( $X_2$ ) terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik(Y)

Ho  $\rho_{y1} = 0$  artinya tidak terdapat hubungan positif Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik.

Hi  $\rho_{y1} > 0$  artinya terdapat hubungan positif Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik..

**Tabel 4.31**  
**Kekuatan Pengaruh dan Besar Pengaruh**  
**(Koefisien Korelasi)( $\rho_{y1.2}$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>,275<sup>a</sup></b>	<b>,076</b>	,056	8,850

a. Predictors: (Constant), Kinerja Tenaga Pendidik, Profesionalisme Tenaga Pendidik

Berdasarkan tabel. 4.31 tentang pengujian hipotesa  $\rho_{y1.2}$  diatas menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% atau ( $\alpha = 0,01$ ) diperoleh koefisien korelasi pearson correlation ( $r_{y.1.2}$ ) adalah 0,275. Dengan demikian maka Ho ditolak dan Hi diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik. Adapun koefisien determinasi  $R^2$  (*R square*) sebesar 0,076 yang berarti

Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik sebesar 7,6% dan sisanya 92,4% ditentukan oleh faktor-faktor yang lainnya

**Tabel 4.32**  
**Arah Pengaruh (Koefisien regresi)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	<b>73,001</b>	8,756			8,337	,000
1 Profesionalisme Tenaga Pendidik & Kinerja Tenaga Pendidik	<b>,136</b>	,071	,198		1,910	,059
	<b>,125</b>	,088	,147		1,423	,158

a. Dependent Variable: Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik

Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y}=73,001+0,136X_1+0,125X_2$  berarti bahwa setiap peningkatan satu poin Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik Secara simultan akan meningkatkan poin Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik sebesar 0,261 pada skor awal 73,001.

### G. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sebagaimana telah diuraikan diatas, maka secara keseluruhan temuan dalam penelitian ini, dapat dibahas dengan cara mengkonfirmasi terhadap teori-teori yang sudah ada, sebagaimana telah dikemukakan pada Bab II di atas, hasil temuan sebelumnya dan ayat-ayat Al-Qur'an atau hadits yang relevan, yaitu:

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Bloom, hasil belajar atau tingkat kemampuan yang dapat dikuasai oleh siswa mencakup tiga aspek yaitu:<sup>155</sup>

- Kemampuan Kognitif (*Cognitive domain*) adalah kawasan yang berkaitan dengan aspek-aspek intelektual atau secara logis yang biasa diukur dengan pikiran atau nalar. Kawasan ini terdiri dari:

<sup>155</sup>Suprijono. Agus, *Cooperative Learning Teori dan Aplikasi PAIKEM*, Yogyakarta: Pustaka Belajar. 2012, hal.5

- 7) Pengetahuan (*Knowledge*), mencakup ingatan akan hal-hal yang pernah dipelajari dan disimpan dalam ingatan.
  - 8) Pemahaman (*Comprehension*), mengacu pada kemampuan memahami makna materi.
  - 9) Penerapan (*Application*), mengacu pada kemampuan menggunakan atau menerapkan materi yang sudah dipelajari pada situasi yang baru dan menyangkut penggunaan aturan dan prinsip.
  - 10) Analisis (*Analysis*), mengacu pada kemampuan menguraikan materi ke dalam komponen-komponen atau faktor penyebabnya, dan mampu memahami hubungan diantara bagian yang satu dengan yang lainnya sehingga struktur dan aturannya dapat lebih dimengerti.
  - 11) Sintetis (*Synthesis*), mengacu pada kemampuan memadukan konsep atau komponen-komponen sehingga membentuk suatu pola struktur atau bentuk baru.
  - 12) Evaluasi (*Evaluation*), mengacu pada kemampuan memberikan pertimbangan terhadap nilai-nilai materi untuk tujuan tertentu.
- b. Kemampuan Afektif (*The affective domain*) adalah kawasan yang berkaitan dengan aspek-aspek emosional, seperti perasaan, minat, sikap, kepatuhan terhadap moral. Kawasan ini terdiri dari:
- 6) Kemampuan Menerima (*Receiving*), mengacu pada kesukarelaan dan kemampuan memperhatikan respon terhadap stimulasi yang tepat.
  - 7) Sambutan (*Responding*), merupakan sikap siswa dalam memberikan respon aktif terhadap stimulus yang datang dari luar, mencakup kerelaan untuk memperhatikan secara aktif dan partisipasi dalam suatu kegiatan.
  - 8) Penghargaan (*Valving*), mengacu pada penilaian atau pentingnya kita mengaitkan diri pada objek pada kejadian tertentu dengan reaksi-reaksi seperti menerima, menolak, atau tidak memperhitungkan.
  - 9) Pengorganisasian (*Organization*), mengacu pada penyatuan nilai sebagai pedoman dan pegangan dalam kehidupan.
  - 10) Karakteristik nilai (*Characterization by value*), mencakup kemampuan untuk menghayati nilai-nilai kehidupan sedemikian rupa, sehingga menjadi milik pribadi (*internalisasi*) dan menjadi pegangan nyata dan jelas dalam mengatur kehidupannya.
- c. Kemampuan Psikomotorik (*The psikomotor domain*) adalah kawasan yang berkaitan dengan aspek-aspek keterampilan yang melibatkan fungsi sistem syaraf dan otot (*neuronmuscular system*) dan fungsi psikis. Kawasan ini terdiri dari:
- 5) Persepsi (*Perseption*), mencakup kemampuan untuk mengadakan diskriminasi yang tepat antara dua perangsang atau lebih, berdasarkan perbedaan antara ciri-ciri fisik yang khas pada masing-masing rangsangan.

- 6) Kesiapan (*Ready*), mencakup kemampuan untuk menempatkan dirinya dalam keadaan akan memulai suatu gerakan atau rangkaian gerakan.
- 7) Gerakan Terbimbing (*Guidance response*), mencakup kemampuan untuk melakukan suatu rangkaian gerak-gerik, sesuai dengan contoh yang diberikan.
- 8) Gerakan yang Terbiasa (*Mechanical response*), mencakup kemampuan untuk melakukan sesuatu rangkaian gerak-gerik dengan lancar, karena sudah dilatih secukupnya, tanpa memperhatikan lagi contoh yang diberikan.

Hasil belajar merupakan tingkah laku akhir dari kegiatan belajar siswa yang dapat diamati, sehingga hasil belajar merupakan cerminan dari proses belajar yang berlangsung. Hasil belajar merupakan hasil yang dicapai setelah melalui proses kegiatan belajar mengajar. Hasil belajar dapat ditunjukkan melalui nilai yang diberikan oleh seorang guru dari jumlah bidang studi yang telah dipelajari oleh peserta didik, seperti progress reeport siswa yang dibagikan pada setiap akhir semester. kegiatan belajar mengajar akan selalu mengharapkan terjadinya pembelajaran yang maksimal. Dalam proses pencapaiannya, hasil belajar sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor utamanya adalah keberadaan guru yang mumpuni dibidangnya dan kinerjanya profesional.

Mengingat keberadaan guru dalam proses kegiatan belajar mengajar sangat berpengaruh dan memberikan peranan yang sangat besar, maka sudah semestinya kualitas guru harus diperhatikan. Pengertian ini memberi indikasi bahwa hasil belajar merupakan pencapaian dalam proses belajar mengajar. Pengertian dan definisi diatas dapat diasumsikan bahwa hasil belajar merupakan kemampuan tinggi yang dimiliki siswa pelajar setelah mengalami proses ketekunan untuk memahami materi pelajaran. Untuk menemukan hasil belajar yang maksimal para peserta didik harus mempunyai kewajiban untuk meningkatkan dorongan belajar dalam berbagai bidang study yang penting dalam kehidupan pada umumnya dan dalam pendidikan dan pengajaran pada khususnya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah diuraikan diatas, maka secara keseluruhan temuan dalam penelitian ini dapat menjawab rumusan masalah yang telah dipaparkan pada BAB I, adapun hasil dari analisa data menggunakan metode statistik maka dapat didiskripsikan hasil penelitian ini sebagai berikut:



### 1. Pengaruh Profesionalisme Tenaga Pendidik terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Profesionalisme Tenaga Pendidik dengan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik, hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 0,236 pada tingkat kepercayaan 99% ( $\alpha = 0.01$ ), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar 0,056 yang berarti Profesionalisme Tenaga Pendidik memberikan sumbangan pengaruh terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik sebesar 5,6% dan sisanya 94,4% ditentukan oleh faktor-faktor yang lain. Untuk koefisien regresi diperoleh  $\hat{Y} = 80,345 + 0,162X_1$ , berarti bahwa setiap peningkatan satu poin Profesionalisme Tenaga Pendidik akan meningkatkan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik sebesar 0,162 poin.

Berdasarkan analisis tersebut Profesionalisme Tenaga Pendidik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik. Peningkatan dari skor Profesionalisme Tenaga Pendidik akan diikuti dengan peningkatan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik.

### 2. Pengaruh Kinerja Tenaga Pendidik terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kinerja Tenaga Pendidik dengan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik, hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 0,198 pada tingkat kepercayaan 99% ( $\alpha = 0.01$ ), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar yang berarti Kinerja Tenaga Pendidik terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik sebesar 3,9 % dan sisanya 96,1% ditentukan oleh faktor-faktor yang lain. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi diperoleh  $\hat{Y} = 83,431 + 0,168X_2$ , berarti bahwa setiap peningkatan satu poin Kinerja Tenaga Pendidik meningkatkan skor Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik sebesar 0,168 poin.

Berdasarkan analisis tersebut Kinerja Tenaga Pendidik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik. Peningkatan dari Kinerja Tenaga Pendidik akan diikuti dengan peningkatan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik.

### 3. Pengaruh Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik

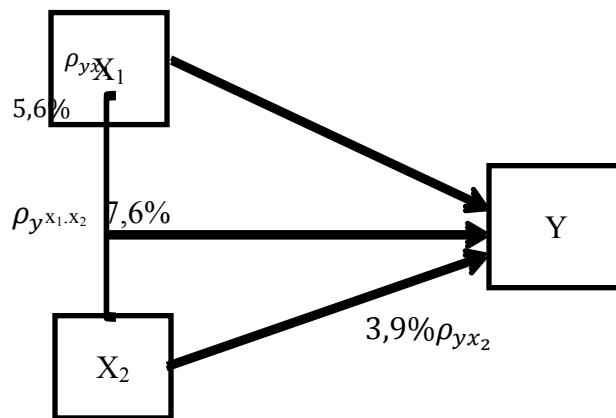
Hubungan kedua variabel independen (Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik) secara simultan menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel dependen (Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik). Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independen atau bebas (Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik di MTsN 1 Subang pada tahun pelajaran 2017/2018.

Hal ini dapat dilihat dari kekuatan atau koefisien korelasi sebesar 0,275 pada tingkat kepercayaan 99% atau ( $\alpha = 0,01$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik. Adapun koefisien determinasi  $R^2$  (*R square*) sebesar 0,076 yang berarti Profesionalisme Tenaga Pendidik menyumbang terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik sebesar 7,6% dan sisanya 92,4% ditentukan oleh faktor-faktor yang lainnya. Adapun arah pengaruh persamaan regresi  $\hat{Y} = 73,001 + 0,136X_1 + 0,125X_2$  berarti bahwa setiap peningkatan satu poin Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik secara simultan akan meningkatkan skor Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik sebesar 0,261 poin.

Jika dilihat dari nilai *R square* diatas maka secara bersama-sama variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 7,6% terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik di MTsN 1 Subang dan sisanya merupakan faktor lain diluar kedua variabel bebas yang diteliti. Jadi Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik tidak hanya dipengaruhi oleh Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik saja, akan tetapi bisa juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan, pola asuh orang tua, pendidikan agama sejak usia anak-anak, latar belakang pendidikan orang tua, Pendidikan di sekolah dan lain sebagainya.

Dan Pada penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel pokok yang akan diteliti. Secara operasional variabel yang telah diukur adalah Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik sebagai Variabel bebas dan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik Sebagai Variabel terikat.

Kerangka berpikir ketiga variabel diatas dan hasil uji hipotesa dapat digambarkan sebagai berikut:



Kerangka berpikir hubungan antar variabel penelitian

Keterangan :

$X_1$  = Profesionalisme Tenaga Pendidik

$X_2$  = Kinerja Tenaga Pendidik

$Y$  = Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah diuraikan diatas, maka secara keseluruhan temuan dalam penelitian ini dapat menjawab rumusan masalah yang telah dipaparkan pada BAB I, adapun hasil dari analisa data menggunakan metode statistik maka dapat didiskripsikan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Profesionalisme Tenaga Pendidik terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Profesionalisme Tenaga Pendidik dengan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik, hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 0,236 pada tingkat kepercayaan 99% ( $\alpha = 0.01$ ), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar 0,056 yang berarti Profesionalisme Tenaga Pendidik memberikan sumbangan pengaruh terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik sebesar 5,6% dan sisanya 94,4% ditentukan oleh faktor-faktor yang lain. Untuk koefisien regresi diperoleh  $\hat{Y} = 80,345 + 0,162X_1$ , berarti bahwa setiap peningkatan satu poin Profesionalisme Tenaga Pendidik akan meningkatkan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik sebesar 0,162 poin.

Berdasarkan analisis tersebut Profesionalisme Tenaga Pendidik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Hasil Belajar Al-

Qur'an Hadits Peserta Didik. Peningkatan dari skor Profesionalisme Tenaga Pendidik akan diikuti dengan peningkatan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik.

2. Pengaruh Kinerja Tenaga Pendidik terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kinerja Tenaga Pendidik dengan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik, hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 0,198 pada tingkat kepercayaan 99% ( $\alpha = 0.01$ ), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar yang berarti Kinerja Tenaga Pendidik terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik sebesar 3,9 % dan sisanya 96,1% ditentukan oleh faktor-faktor yang lain. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi diperoleh  $\hat{Y} = 83,431 + 0,168X_2$ , berarti bahwa setiap peningkatan satu poin Kinerja Tenaga Pendidik meningkatkan skor Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik sebesar 0,168 poin.

Berdasarkan analisis tersebut Kinerja Tenaga Pendidik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik. Peningkatan dari Kinerja Tenaga Pendidik akan diikuti dengan peningkatan Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik.

3. Pengaruh Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik

Hubungan kedua variabel independen (Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik) secara simultan menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel dependen (Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik). Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independen atau bebas (Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik di MTsN 1 Subang pada tahun pelajaran 2017/2018.

Hal ini dapat dilihat dari kekuatan atau koefisien korelasi sebesar 0,275 pada tingkat kepercayaan 99% atau ( $\alpha = 0,01$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik. Adapun koefisien determinasi  $R^2$  (*R square*) sebesar 0,076 yang berarti Profesionalisme Tenaga Pendidik menyumbang terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik sebesar 7,6% dan sisanya 92,4% ditentukan oleh faktor-faktor yang

lainnya. Adapun arah pengaruh persamaan regresi  $\hat{Y}=73,001+0,136X_1+0,125X_2$  berarti bahwa setiap peningkatan satu poin Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik secara simultan akan meningkatkan skor Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik sebesar 0,261 poin.

Jika dilihat dari nilai R square diatas maka secara bersama-sama variabel Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 7,6% terhadap Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik di MTsN 1 Subang dan sisanya merupakan faktor lain diluar kedua variabel bebas yang diteliti. Jadi Hasil Belajar Al-Qur'an Hadits Peserta Didik tidak hanya dipengaruhi oleh Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik saja, akan tetapi bisa juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan, pola asuh orang tua, pendidikan agama sejak usia anak-anak, latar belakang pendidikan orang tua, Pendidikan di sekolah dan lain sebagainya.

## **B. Implikasi**

Dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh profesionalisme tenaga pendidik dan kinerja tenaga pendidik terhadap hasil belajar Al-Qur'an Hadits peserta didik mempunyai kontribusi bagi peningkatan hasil belajar Al-Qur'an Hadits peserta didik di MTsN 1 Subang. Hasil penelitian memberikan kesimpulan bahwa profesionalisme tenaga pendidik dan kinerja tenaga pendidik mempunyai andil yang tinggi terhadap hasil belajar Al-Qur'an Hadits peserta didik. Hal ini di buktikan melalui kultur dan budaya sekolah dengan membudayakan menghafalkan Al-Qur'an memberikan hasil yang maksimal bagi peserta didik, memberikan dorongan pada peserta didik agar tetap semangat, memberikan hasil yang bagus dan maksimal, profesionalisme tenaga pendidik dan kinerja tenaga pendidik memberikan pengaruh terhadap hasil belajar Al-Qur'an Hadits peserta didik dengan hasil evaluasi pembelajaran melalui ulangan tengah dan akhir semester.

Kinerja tenaga pendidik yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap hasil belajar Al-Qur'an Hadits peserta didik yang lebih maksimal. Hasil belajar yang tercapai dengan baik itu terlihat dari prestasi peserta didik disekolah ataupun diluar sekolah, hasil juga dapat dilihat melalui hasil evaluasi pembelajaran dengan adanya ujian/ ulangan. Hasil yang dicapai peserta didik dapat tercapai melalui tenaga pendidik mengajar dengan sungguh-sungguh menggunakan rencana pengajaran, tenaga pendidik mengajar dengan semangat dan senang hati, menggunakan media dan metode mengajar yang sesuai dengan materi

pelajaran, melakukan evaluasi pengajaran dan menindaklanjuti hasil evaluasi.

Berdasarkan model penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka dapat memperkuat konsep-konsep teoritis dan memberikan dukungan empiris terhadap penelitian terdahulu. Literatur-literatur yang menjelaskan tentang profesionalisme tenaga pendidik dan kinerja tenaga pendidik terhadap hasil belajar peserta didik telah diperkuat keberadaannya oleh konsep-konsep teoritis dan dukungan empiris mengenai hasil belajar Al-Qur'an Hadits peserta didik.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme tenaga pendidik dan kinerja tenaga pendidik sangat berpengaruh terhadap hasil belajar Al-Qur'an Hadits peserta didik, maka pihak sekolah dapat mempertahankan profesionalisme tenaga pendidik dan kinerja tenaga pendidik tersebut dengan lebih menekankan peran profesionalisme tenaga pendidik dan kinerja tenaga pendidik untuk lebih ditingkatkan dan dipertahankan serta lebih banyak memberikan motivasi belajar terhadap peserta didik melalui hasil dan prestasi belajar peserta didik. Serta memberi kesempatan peserta didik untuk berprestasi sebaik mungkin dan memberikan perhatian dalam rangka meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kinerja tenaga pendidik.

### **C. Saran-Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dan implikasi tersebut di bawah ini saran-saran yang dapat diberikan adalah:

1. Profesionalisme tenaga pendidik di MTsN 1 Subang harus terus ditingkatkan dan dijaga bahkan harus terus dikembangkan. Apalagi zaman globalisasi seperti sekarang ini. Profesionalisme tenaga pendidik di MTsN 1 Subang bagi seorang guru bukan sebagai beban dan hambatan untuk mengembangkan profesinya terutama sebagai tenaga pendidik. Kepala sekolah hendaknya memberikan dorongan dan motivasi terhadap tenaga pendidik yang masih kurang/ monoton dalam kegiatan pembelajarannya untuk selalu meningkatkan profesionalisme keguruannya untuk menjadi tenaga pendidik yang lebih profesional dan lebih berprestasi.

Tenaga pendidik yang profesional memiliki peranan penting dalam pembentukan sekolah unggulan dan sekolah terbaik. Tenaga pendidik yang profesional yaitu tenaga pendidik yang memiliki pengalaman mengajar, kapasitas intelektual, moral, keimanan, ketaqwaan, disiplin, tanggung jawab, wawasan kependidikan yang luas, kemampuan manajerial, terampil, kreatif, memahami potensi, karakteristik dan masalah perkembangan peserta didik.



Jika tenaga pendidik merupakan ujung tombak dari keberhasilan peserta didik, maka kepala sekolah dapat mengawasi dan mensupervisi kinerja tenaga pendidik sehingga profesional. Tenaga pendidik profesional yang ada di MTsN 1 Subang sudah baik, tetapi kekurangan-kekurangan tenaga pendidik yang ada dapat dibenahi untuk memperbaiki mutu pendidikan

2. Tenaga pendidik harus dapat menjadi teladan bagi para peserta didiknya, karena kepribadian tenaga pendidik mempunyai pengaruh langsung dan kumulatif terhadap hasil belajar peserta didik, seperti motivasi belajar siswa, kedisiplinan siswa, hasrat ingin selalu meningkatkan prestasi dan motivasi dalam belajar. Sebab kepribadian yang ditampilkan guru selalu dilihat, diamati, dan dinilai oleh siswa, sehingga timbul dalam diri peserta didik persepsi tertentu tentang kepribadian tenaga pendidik.
3. Demikian halnya peserta didik sebagai peserta didik harus mendapatkan motivasi untuk bisa belajar dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan bukan sebagai beban. Siswa hendaknya mempunyai keinginan untuk mencapai hasil maksimal dari proses pembelajarannya dengan hasil yang sebaik-baiknya, sehingga dapat memaksimalkan belajarnya. Hasil belajar siswa akan sulit dicapai dengan maksimal jika tidak ada motivasi dari tenaga pendidik atau motivasi yang masih rendah dalam dirinya.
4. Hasil belajar siswa yang baik dan maksimal harus mewarnai di segala kegiatan pembelajaran di kelas maupun hasil terbaik melalui prestasi yang bagus di luar kelas. Hasil belajar siswa sangat berpengaruh dari sekolah mulai dari profesionalisme dan kinerja tenaga pendidik disekolah, jika profesionalisme dan kinerja tenaga pendidik terus mengalami kemunduran maka hasil yang dicapai akan rendah dan sebaliknya jika profesionalisme dan kinerja tenaga pendidik disekolah terus mengalami peningkatan, maka hasil akan maksimal, kinerja seorang dengan professional dapat mempengaruhi hasil belajar siswa, karena peserta didik akan melihat dan mencontoh tenaga pendidik bukan hanya di depan, tetapi sampai pada kehidupan tenaga pendidik di kantor, lingkungan sekolah, kehidupan keluarga, bahkan dalam kehidupan masyarakat luas.
5. Unsur penting dan berpengaruh dalam proses pendidikan dan pengajaran adalah guru. Guru dalam unsur pendidikan kehadirannya sangat penting dan urgen. Unsur lain yang mendukung sekolah sangat bagus, tetapi sekolah tidak didukung oleh unsur guru yang berkualitas dan profesional dalam kinerjanya maka pelaksanaan program pendidikan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Pokok dari

keberhasilan sekolah sebagai pelaksanaan program pendidikan dan pengajaran sangat ditentukan oleh guru yang berhadapan langsung dengan siswa dalam proses belajar mengajar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aqib Zainal. *Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran*. Insan Cendikia Surabaya. 2002
- Arifin, M. *Kapita Selekta Pendidikan Islam dan Umum*, Jakarta: 1993.
- Athiyah, Al Abrasy, *Dasar-Dasar Pokok Pendidikan Islam*, Jakarta: Bulan Bintang, 1979.
- Abu, Ibtisam. *Manajemen Berbasis Sekolah*, diterjemahkan oleh Noryamin Aini, Suparton dan Abas Al-Jauhari dari judul *School Based Management*. Jakarta: Logos, 2002
- Arikunto, Suharsimin. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka, 2006, cet. XIII
- Amstrong, Mischael, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta. 1999
- Ali Mukti, *Beberapa Persoalan Agama Dewasa Ini*, Jakarta: Rajawali Press. 1987
- Al- Qur'an dan Terjemahannya , CV Dipenogoro Bandung. 2004
- Azwar, Saifuddin, *Reliabilitas dan Validitas*, edisi.4, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013
- A. Samana, *Profesionalisme Kejuruan*, Yogyakarta: Penerbit Kanisius,1994

- Arsyad, Azhar. *Media Pembelajaran*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996, cet. I
- Atmodiwirio, Soeagio. *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: PT. Ardadizya Jaya, 2002, cet. I
- Azra, Azyumardi.n *Pendidikan Islam: Tradisi dan modernisasi menuju millennium baru*. Jakarta: Penerbit Kalimah, 2001, cet. III
- Bahri, Saiful. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2014, edisi revisi
- Bafadal, Ibrahim. *“Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara. 2003
- Bush, Tony & Coleman, Marianne. *Manajemen Strategis Kepemimpinan Pendidikan (terj.) oleh. Fahrurrozi*. Yogyakarta: IRCiSoD. 2006.
- Budiyanto, Eko, *Sistem Informasi Manajemen Sumber daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013
- Budi, Wahyono, *Ilmu Pengetahuan Alam*, Jakarta, Pusat Perbukuan Departemen Pendidikan Nasional, 2008
- Dawam, Ainurrafiq , Ta’arifin, Ahmad. *Manajemen Madrasah Berbasis Pesantren*. Listafariska Putra. 2005
- Dryen, Gordon dan Jeannette Vos, *Revolusi Cara Belajar The Learning Revolution: Belajar Akan Efektif Kalau Anda Dalam Keadaan”Fun” bagian I: Keajaiban Pikiran*. Bandung: Kaifa, 2000, cet.ke-1
- Djaali dan Farouk Muhammad, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Restu Agung, 2005.
- Djamarah, Syaiful Bahri. *“Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif Suatu pendekatan Teoritis dan Psikologis”*. Jakarta: Rineka Cipta. 2005
- Djamarah. *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya: Usaha Nasional, 1994
- Drajat, Zakiah. *“Peran Agama dalam Kesehatan Mental”*. Jakarta: Gunung Agung. 1996
- Jawwad, Muhammad Ridla. *“Tiga Aliran Utama Teori Pendidikan Islam”*. Terjemahan oleh Mahmud Arif. Yogyakarta: Tiara Wacana. 2002
- Dharma, Surya, *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004
- Direktorat jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam dan Universitas Terbuka, *Dasar-dasar Pendidikan* ,Jakarta:

- Direktorat Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam, 1998/1999
- Dryen, Gordon dan Jeannette Vos, *Revolusi Cara Belajar (The Learning Revolution): Belajar Akan Efektif Kalau Anda Dalam Keadaan "Fun" bagian I: Keajaiban Pikiran*. Bandung: Kaifa, 2000
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2007
- Fathurrohman, Pupuh dan Sobry Sutikno, *Strategi Belajar Mengajar-Strategi Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Pemaknaan Konsep umum & Konsep Islami*, (Bandung: Refika Aditama, 2007
- Febriani, Arfiah Nur, Hariyadi Muhammad, dkk. *Panduan Penyusunan Tesis dan Desertasi*. Jakarta: Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta. 2017. Edisi XI
- Gibson & Ivancevich & Donnely, *Organisasi dan manajemen. Perilaku, struktur, proses*, Jakarta :Erlangga, 1994, Edisi ke-IV
- Haedari, Amin, dkk. *Masa Depan Pesantren dalam Tantangan Moderinitas dan Tantangan Komplexitas Global*. Jakarta: IRD Press. 2004
- Hartono, *Praktis Bahasa Indonesia*, Semarang: Rineka Cipta, 1992
- Handoko, Hani, *Manajemen Personalita Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Handayaninngrat, soewarno. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan manajemen* Gunung Agung. Jakarta. 1996
- Hidayat, Sholeh, *Pengembangan Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017. Cet Ke-I
- Hamalik. *Manajemen Belajar di Perguruan Tinggi* Bandung: Sinar Baru, 1991,
- Ihat, Hatimah, dkk. *Pembelajaran Berwawasan Masyarakat*. Jakarta: Universitas Terbuka, 2007, cet III
- Ike Kusdyah, Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2008
- Ismail, Faisal. *Paradigma Kebudayaan Islam: Studi Kritis dan Analisis Historis*. Jakarta: PT. Mitra Cendekia, 2004, cet, IV
- Ismiyanto, *Subjek Penelitian atau sebagian*, Jakarta : Rineka Cipta, 2000.

- Indrakusmana, Amien Daiem, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1993.
- Kamal, Muhammad Elsa, *Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: PT. Fikahati Anesta, 1994
- Keban, Yaremis T., *Indikator Kinerja Pemda: Pendekatan Manajemen Dan Kebijakan*, Yogyakarta: Fisip UGM, 1995
- Komara, Endang, *Penelitian Tindakan Kelas dan Peningkatan Profesionalitas Guru*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2012
- Kunandar, . *Guru Profesional*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008
- Lamatenggo, Nina, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012
- LAN, *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesi*, Jakarta: Pusat Kajian Kinerja Kelembagaan LAN, 2003
- Madjid, Abdul. *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Aplikasi, Standar dan Penelitian*. Jakarta: PT. Haja Mandiri, 2015, cet. I
- Mahsun, Mohammad, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta. 2006
- Marimba, Ahmad D. *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*, Bandung: Al- Maarif, 1980.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000.
- Mitrani, Alain, et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*, Jakarta: Pustaka Utama Graffiti, 1995
- Mudjiran, Khairani, dkk. *Perkembangan Peserta Didik*. Padang: PT. Heds-Jika, 2007, cet. III
- Mudlofir, Ali, *Pendidik profesional*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013, cet. Ke-2
- Mudjiono, Dimiyati . *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta : PT Rineka Cipta, 1999
- Mastuki, dkk. *Manajemen Pondok Pesantren*, Jakarta: Diva Pustaka, 2003, cet. I
- \_\_\_\_\_ *Pengantar Pendidikan*. Padang: Rios Multi Cipta, 2005, cet. II
- Mulyasa, E. *“Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru”*. Bandung: Remaja Rosda Karya. 2007
- Muhammad, Abu Bakar, *Pedoman Pengajaran dan Penelitian*, Surabaya: Usaha Nasional, 1981

- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta: 1997
- Noelaka, Amos, *Metode Penelitian dan Statistik*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung: 2014. Cet. I
- Noer, Hery. *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Penerbit Kalimah, 1999, cet. II
- N.H. Anderson, *Performance = Motivation x Ability: An Integration Theoretical Analysis*”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 1984
- Nogi S, Hessel, Tangkilisan, *Manajemen Publik*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana, 2005
- Nurdin, Syafrudin, *Guru Professional dan Implementaasi Kurikulum*, Ciputat: Press, 2003
- Nurlaila, *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair: 2010
- Nurjanah: Skripsi “*Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Prestasi Siswa pada Mata Pelajaran Al Qur’an Hadits di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal Tahun 2010*”.
- Nafi, M Dian, *Praksis Pembelajaran Pesantren*, Yogyakarta: PT. LKIS Pelangi Aksara, 2007. Cet. I
- Uzer, Moh Usman. “*Menjadi Guru Profesional*”. Bandung: Remaja Rosda Karya. 2002
- Pratisto, Arif. *SPSS 12: Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik Rancangan dan Percobaan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2004
- Purwanto, Ngalim. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Karya, 1988
- Prawirosentono dan Suryadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE. 1999
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga. 2007
- \_\_\_\_\_ Rusyan, Tabrani, *Professinalisme Tenaga Kependidikan*, Nine Karya Jaya Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan. 1996

- Rivai, Vethzal dan Basri. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2005.
- Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi*, Jakarta, PT. Indeks, Kelompok Gramedia, 1996
- Roqib, Moh. "*Ilmu Pendidikan Islam Pengembangan Pendidikan Intregatif di Sekolah, Keluarga, dan Masyarakat*". Yogyakarta: LKiS. 2009
- Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi Jilid II, Alih Bahasa Handayana Pujaatmaka*, Jakarta, Prenhalindo, Tahun 1996
- Ruki, Ahmad S., *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2004
- Steenbrink, Karel. *Pesantren, Madrasah, Sekolah*: Jakarta: LP3ES. 1974
- Sabri, Ahmad. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Quantum Teaching, 2007, cet. II
- Salim, Yeny, *Kapita Selekta Pendidikan Islam dan Umum*, Jakarta: 1993
- Sadirman, A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar*, Jakarta: Rajawali Press, 1991.
- Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1994
- Saleh, Abdurrahman. *Teori-Teori Pendidikan Berdasarkan Al-Qur'an*, diterjemahkan oleh Muhammad Arifin dan Zainuddin dari Judul *Educational Theory; Qur'anic Outlook*. Jakarta: Rineka Cipta, 1990
- Salma, Dewi. *Prinsip Desain Pembelajaran*, Jakarta: Kencana, 2008, cet. II
- A. Samana, *Profesionalisme Kejuruan*, Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 1994.
- Sarwono, Jonathan, *Statistik Itu Mudah, Panduan Lengkap untuk Belajar Komputasi Statistik Menggunakan SPSS 16*. Yogyakarta: 2009.
- Soemardi H. *Identifikasi Kebutuhan Belajar Sebagai Landasan Penyusunan Program Pendidikan Luar Sekolah*. Jakarta: Universitas Terbuka, 2007, cet. III
- Sendow, *Pengukuran Kinerja Karyawan*, Gunung Agung: Jakarta, 2007



- Shadily, Hasan, *Sosiologi untuk masyarakat Indonesia*, Jakarta : Rineka Cipta. 1991
- Simamora, Bilson, *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*, Jakarta : Gramedia Pustaka, 2003
- Siswanto, Sastrojadiwiryo, B., *Manajemen Pegawai Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005
- Subandijah, *Pengembangan dan Inovasi Kurikulum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Jakarta: Alfabeta, 2008
- Suharismi, Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineke Cipta, 2002
- Sujiono, Yaliani Nurani, *Mengajar dengan Fortofolio*, Jakarta: Pt. Indeks, 2010
- Sutrisno, Edy, *Budaya Organisasi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010
- Sutrisno, Hadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset: Yogyakarta, 2009
- Sudjana, Djudju. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Falah Production, 2004, cet. I
- Sudjana, Nana dalam Djamarah, *Prestasi Belajar dan kompetensi Guru*. Surabaya: Usaha Nasional. 2006,
- Sudijono, Anas, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, PT RajaGrafindo Persada. Jakarta: 2007
- Suryadi, Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BP – FE, 2003
- Susetyo, Budi, *Statistik Untuk Penelitian Analisa Data Penelitian*, PT. Refika Aditama, Bandung: 2014. Cet Ke-III
- Susetyo, Budi, *Statistik*, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, Departemen Agama Republik Indonesia, Jakarta: 2009
- Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta. 2007, cet. I
- Sugiono, *Motode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2017, cet Ke-25.
- \_\_\_\_\_ *Pendidikan Nonformal: Wawasan, Sejarah Perkembangan Filsafat dan Teori Pendukung serta Asas*. Bandung: Falah Production, 2004

- Syahminan Zaini, dan Ananto Kusuma. *Wawasan Al-Qur'an Tentang Pembangunan Manusia Seutuhnya*. Jakarta: Kalam Mulia, 1986
- Sendow, *Pengukuran Kinerja Karyawan*, Gunung Agung: Jakarta, 2007
- Shadily, Hasan, *Sosiologi untuk masyarakat Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta. 1991
- Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta, 2003
- Subandijah, *Pengembangan dan Inovasi Kurikulum*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996), cet. Ke-2
- Suwardi, *Manajemen Pembelajaran Menciptakan Guru Kreatif dan Berkompetensi*, Surabaya: PT. Temprina Media Grafika, 2007
- Suyatna Basyar Atmaja, *Metodologi Penelitian Sosial*, Bandung: FKIP-IKIP Bandung, 1990
- Syafrudin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Ciputat: Pers, 2002
- Syamsuddin, Amir, *Ushul Fiqh Jilid I*, Jakarta: PT Logos Wacana Ilmu, 1997
- Syihab, Quraisy, *Mukjizat Al-Qur'an*, Bandung: Mizan, 1997
- Tabrani Rusyan. *Profesionalisme tenaga kependidikan*. Nine Karya Jaya Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1999.
- Tabrani Rusyan dkk., *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta, 2000
- Tafsir, Ahmad. *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005, cet. VI
- Tabrani Rusyan dkk., *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta, 2000
- Tafsir, Ahmad, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005
- Tejada J.F., J.R.B Punzalan, *The Phillipine Statistician, On The Moseuse of Slovin's Formula*, 2012
- Tafsir, Ahmad. *"Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam"*. Bandung: Remaja Rosda Karya. 1992
- Taufiq, Mohamad. *Software Quran in Word versi 1.3*
- Toha, Anggoro Muhammad, *et.al., Metode Penelitian*, Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka, 2004

- Tim penyusun kamus pusat bahasa. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002
- Tu'u, Tulus. *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, (Bandung: Citra Umbara, 2006
- UU Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003.
- Wahyono budi, *Ilmu Pengetahuan Alam*, Jakarta: Pusat Perbukuan Departemen Pendidikan Nasional, 2008
- A. Warson Munawwir, *Kamus al-Munawwir Arab – Indonesia*, Surabaya: Pustaka Progresif, 1997
- Wahidmurni, *Cara Mudah Menulis Proposal Dan Laporan Penelitian Lapangan: pendekatan kualitatif dan kuantitatif Skripsi, Tesis dan Disertasi*, Malang: IKIP Malang, 2008.
- Walker, James, *Performance Management*, London: Institute of Personel and Development, 1980
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007
- Widodo, Joko, *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*, Jakarta: Bayumedai Publishing, 2006
- Wijaya, Cece dkk, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 1992
- Winter, D.C. McClelland, *Motivation Economic Achievement*, New York: The Free Press, 1971
- Wojowasito, WJS. Poerwadarminto, *Kamus Bahasa Inggris Indonesia-Indonesia Inggris* Bandung: Hasta, 1982.
- Yahya, Abu al-Ansari, *Gayah al-Wusul: Syarh Lub al-Usul*, Semarang: Toha
- Yaman, Ahmad Syamsuddin, *Cara Mudah Menghafal Al-Qur'an*, Solo: Insan Kamil, 2007
- Yamin, Martinis. *Manajemen Pembelajaran Kelas. Strategi Meningkatkan Mutu Pembelajaran*. Jakarta: GP Press, 2009, cet. I.
- Yaslis, Ilyas, *Kinerja, Teori dan Penelitian*, Liberty: Yogyakarta, 2005
- Yunus, Mahmud, *Metodik Khusus Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: Hidakarya Agung, 1989

Zainudin, Din, *Pendidikan Budi Pekerti Dalam Perspektif Islam*,  
Jakarta: Al-Mawardi Prima, 2004

***Lampiran:***

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : A n d r i  
Tempat Tanggal Lahir : Sukabumi, 06 April 1984  
Jenis Kelamin : Laki-Laki

Alamat Asal : Jl. H. Onong Suadna – Marengmang III RT  
10/03 Desa Marengmang Kecamatan Kalijati  
Kabupaten Subang.

Email : -

• **Riwayat Pendidikan:**

1. MI Bojong Waru, Desa Bojonggenteng Kecamatan Jampang Kulon Kabupaten Sukabumi Lulus Tahun 1996
2. SLTP Terpadu Darul Amal, Desa Bojonggenteng Kecamatan Jampang Kulon Kabupaten Sukabumi Lulus Tahun 1999
3. SMA Terpadu Darul Amal, Desa Bojonggenteng Kecamatan Jampang Kulon Kabupaten Sukabumi Lulus Tahun 2002
4. S1 Institut PTIQ Jakarta, Program Pendidikan Agama Islam (PAI) Lulus Tahun 2010
5. S2 Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta, Konsentrasi Magister Manajemen Pendidikan Islam Lulus Tahun 2017.

• **Riwayat Pekerjaan:**

1. Tenaga Pendidik Bidang Study Al-Qur'an Hadits dan Wakamad Kesiswaan di Madrasah Aliyah (MA) YAFATA. Marengmang – Kalijati – Subang Tahun 2010-2011.
2. Tenaga Pendidik Bidang Study Fiqih di Madrasah Tsanawiyah (MTs) YAFATA. Marengmang – Kalijati – Subang Tahun 2011-2012
3. Tenaga Pendidik Bidang Study Fiqih dan Tugas Tambahan sebagai Kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs) YAFATA. Marengmang – Kalijati – Subang Tahun 2013 – Sekarang.

• **Daftar Karya Tulis Ilmiah:**

1. *“Kecerdasan Multiple Intellegence dilihat dari Sudut Pandang Pendidikan Islam”*. Tahun 2010.

2. *“Pengaruh Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kinerja Tenaga Pendidik Terhadap Hasil Belajar Al-Qur’an Hadits Peserta Didik di MTsN 1 Subang. (Tesis Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta), Tahun 2017.*